

علاقات العمل الجماعيّة

دراسة نظريّة ومُقارنة



علاقات العمل الجماعيّة

دراسة نظريّة ومُقارنة

المقدمة

تشكل منظمة العمل العربية الوعاء العريض لأطراف العمل الثلاثة في الدول العربية سواء أكان ذلك بتبادل المعلومات والآراء ما بينهم عن طريقها وبدراساتها وأبحاثها وبدورات التدريب والتطوير أو بالندوات والحلقات والمؤتمرات وبإصدار أدوات قانونية (إتفاقيات أو توصيات) لتقريب شروط وظروف العمل ومحاولة توحيد التشريعات العمالية في الأقطار العربية أو بإصدار دراسات وأبحاث تتعلق بكافة قضايا العمل والعمال والتأمينات الإجتماعية.

وهي بهذا لم تتجاوز الخلافات التي من الممكن أن تحصل بين أطراف الإنتاج، بل إن كافة مواثيقها وأدبياتها التي أقرتها الدول العربية الأعضاء بينت أسلوب حل هذه الخلافات عن طريق الحوار الديمقراطي للوصول إلى وضع أفضل وعلاقات عمل سليمة ومستقرة وإنسانية حفاظاً على مسيرة التطور الإقتصادي في هذه الدول وتقدمها.

ولما لعلاقات العمل الجماعية وتنظيمها من أهمية كبيرة، فقد اهتمت مؤتمرات المنظمة (وهي أعلى سلطة تشريعية فيها) عن طريق قراراتها وتوجيهاتها، بتلك العلاقات وإرسائها على أسس عادلة. وترجمة لكل ما تقدم فقد أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة أداة قانونية، وهي - الاتفاقية العربية رقم (١١) لعام ١٩٧٩ بشأن المفاوضة الجماعية، تعالج فقط وسائل تنظيم علاقات العمل وعقود العمل المشتركة. وكذلك وجهة مؤتمرات المنظمة وخاصة المؤتمر الأخير في دورته الثامنة، مكتب العمل العربي إلى الاهتمام بتكثيف الدراسات والأبحاث والدورات التي تعالج علاقات العمل الجماعية وتنظيمها.

وإننا إذ نقدم هذه الدراسة المبسطة لهذه العلاقات الجماعية تمشياً مع خطط المنظمة وتوجيهات مؤتمراتها لتتناول فيه علاقات العمل الجماعية وتنظيمها وآثارها من خلال الفصول التالية:

الفصل الأول: معلومات عامة عن علاقات العمل الجماعية.

الفصل الثاني: أسس تنظيم علاقات العمل الجماعية.

الفصل الثالث: المفاوضات الجماعية.

الفصل الرابع: إتفاق العمل الجماعي - عقد العمل المشترك.

ونسأل الله أن نكون قد وضعنا أمام أطراف العمل الثلاثة مادة مبسطة يستفيدون منها في تحسين وتطوير علاقات العمل الجماعية تنفيذاً لأهداف منظمة العمل العربية.

والله الموفق

الهاشمي بناني
المدير العام لمكتب العمل العربي

المحتويات

الفصل الأول

معلومات عامة عن علاقات العمل الجماعية

الفصل الثاني

أسس تنظيم علاقات العمل الجماعية

الفصل الثالث

المفاوضات الجماعية

الفصل الرابع
اتفاق العمل الجماعي

الفصل الأول
معلومات عامة عن علاقات العمل الجماعية

مفهومها، خصائصها، نبذة تاريخية عنها، أطرافها

مفهوم علاقات العمل الجماعية:

تبحث معظم كتب اقتصاد وتشريع أو قانون العمل تحت عنوان علاقات العمل الجماعية عادة، النقابات العمالية، ومفاوضات واتفاقات العمل الجماعية، والتوفيق والمصالحة والتحكيم لحسم منازعات العمل الجماعية[1].

والمفهوم القانوني من تعبير «علاقات العمل الجماعية» هو مجموعة الروابط والأحكام التي تضعها وتقرها جماعة معينة لتنظيم شؤون أفرادها المتبادلة في مجال نشاطهم المهني والشغل معاً، أو بعبارة أخرى أكثر توضيحاً وتفصيلاً هو مجموعة القواعد الإتفاقية المهنية التي تحكم شؤون العمل والعمال، وأصحاب العمل الحقيقين أو الحكميين في مجال نشاطها المهني المتبادل أو في مجال الشغل، والتي يتفقون هم عليها جماعياً بقصد أداء العمل وممارسة الشغل أو الانتاج من أجل الحصول على الأجور والأرباح، أو العوض، على أكمل وجه وبأعلى مستوى ممكن[2].

---

(١) تشريع واقتصاد العمل للدكتور صادق مهدي السعيد - بغداد ١٩٦٩ ص٣٨٨-٥٥٠ وقانون، العمل والتأمينات الاجتماعية للدكتور محمد حلمي مراد - القاهرة - ١٩٦١ ص٦٩٢ وتنظيم العلاقات الصناعية للدكتور حمدي أمين عبد الهادي - بغداد - ١٩٧٠ ص٣٤-١١٧. وتشريعات العمل في الدول العربية للدكتور أحمد زكي بدوي - الاسكندرية - مصر - ١٩٦٥ ص١٧٨-٢٠٣.

(٢) «نقول هنا من أجل الحصول على. . . أو العوض من باب الجواب على القول المحتمل بأن النظام الاشتراكي قد لا يقصد من العملية الانتاجية الربح وإنما يقصد إشباع الحاجات البشرية وهذا مما يمكن اعتباره من قبيل العوض».

فالروابط أو القواعد التي يتفق عليها العمال وأصحاب العمل، بصورة جماعية والتي تحكم تعاملهما المتبادل بشأن تحديد نوعية وكمية وكيفية أداء العمل والأجور وأوقات العمل والراحة والإجازات، وشروط وظروف ممارسة العملية الانتاجية والمحافظة على أدواتها ومستلزماتها وحماية العمال في أثنائها خاصة، هي من قبيل علاقات العمل الجماعية.

أما الروابط التي تربط العمال وأصحاب العمل بصورة انفرادية مستقلة بصناديق التأمينات أو الضمانات الاجتماعية أو بمنظماتهم مثلاً فهي ليست من قبيل هذه العلاقات الجماعية لأنها روابط، اجتماعية إلزامية من وضع المشرّع وهي لا تربط بينهما مباشرة وإرادياً بالعمل والشغل أو الانتاج، أللهم إلا إذا كانت هذه الصناديق أو المنظمات مؤسسة من قبلهم اختيارياً وجماعياً، كالتعاونيات مثلاً، وكانت من موضوعات مفاوضات واتفاقات العمل الجماعية ولم تكن مفروضة أو موضوعة من قبل الدولة بنصوص قانونية آمرة إذ تطبق عندئذٍ قواعدها عليهم بحكم القانون وليس بحكم الاتفاق.

خصائص علاقات العمل الجماعية:

من أهم خصائص هذه العلاقات الجماعية أنها **علاقات إنسانية إقتصادية واجتماعية** بحقيقتها في آن واحد، لأنها علاقات معترف بها أو موضوع لها قواعد معينة من قبل الدولة بصفتها الإجتماعية أولاً، ثم لأنها تربط ما بين جهد الإنسان العقلي والبدني، أي العمل وصاحب العمل أو إدارة العمل في مجال ممارسة النشاط المهني أو الاقتصادي من أجل العيش أو الكسب، ثم إن لهذه العلاقات مردوداً إجتماعياً فيما يقوم به هؤلاء من تنظيم وإنتاج يشبع حاجات الناس الطبيعية والاقتصادية والاجتماعية، ولذا فإن هذه العلاقات إنسانية – إقتصادية – إجتماعية.

وإن هذه العلاقات جماعية رضائية أصلاً بتكوينها وتطبيقها، لأنها تتكون بإرادة ممثلي العمال وإرادة أصحاب العمل أو ممثليهم بصورة جماعية رضائية باعتبار أن مجموع إرادات المتفاوضين والمتفقين تمثل مجموع إرادات كل العمال وأصحاب العمل المعنيين والمشمولين بها وتهدف إلى تنظيم روابطهم وشؤونهم

المهنية المتبادلة في دائرة الشغل أو عملية الإنتاج بصورة رضائية مقبولة على الأقل بحسب القواعد القانونية والاتفاقات الجماعية الرضائية أصلاً.

إن هذه العلاقات الجماعية، إذا كانت قد أُبرمت على أُسس رضائية سليمة، مردوداً فردياً واجتماعياً غاية في الأهمية لأنها ستحقق عندئذٍ السلام المهني والاستقرار المنشودين منها في مجال ممارسة العمل والشغل مما ستكون له آثار حسنة جداً على الإنتاج نوعاً وكمّاً، وعلى الدخول الفردية والوطنية والرفاهية الاجتماعية. ثم إن هذا الاستقرار وهذا الاطمئنان سيضاعفان في حجم الإستهلاك والاستثمارات والتشغيل والطلب على العمل، ومعنى كل ذلك الإنتعاش الإقتصادي المستمر في البلاد إذا بقيت الظروف الاقتصادية والإجتماعية الأخرى في حالة حسنة.

نبذة تاريخية عن علاقات العمل الجماعية:

قد يعثر الانسان عند البحث والتحقيق على بعض جذور هذه العلاقات الجماعية المهنية في العصور الغابرة بالصورة السلبية خاصة، في منازعات وإضرابات وثورات الأرقّاء والمستعبدين في فلسطين القديمة وفي مصر عند بناء الأهرام زمن الفراعنة، وفي روما عند ثورة المستعبدين بزعامة سبارتكس[1]، قبيل ظهور المسيح عليه السلام، وكذلك في أحضان تجمعات وتكتلات العمال في القرون الوسطى وعند بداية الثورة الصناعية. ولكن لم توجد هذه العلاقات الرضائية الجماعية بشكلها ومضمونها المعاصرين إلا بعد تطورات العصر الحاضر نتيجة الثورة الصناعية في إنكلترا، والثورة الاجتماعية السياسية في فرنسا، والثورة الفكرية الاشتراكية في ألمانيا، والاعتراف القانوني بالتنظيم النقابي العمالي منذ نهاية القرن الماضي وبعد صراع دموي طويل واقتناع بعدالة حق العمال في التجمع، ثم التفاوض مع أصحاب العمل بمنظماتهم النقابية العمالية وإبرام اتفاقات العمل الجماعية معها لتنظيم شروط وظروف العمل في مجال نشاطهم الاقتصادي لصالح هؤلاء أو مَن يقومون مقامهم، سواء على صعيد المنشأة أو الصناعة أو المهنة أو المنطقة أو القطر.

---

(١) الضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة - للدكتور صادق مهدي السعيد/ دار الفكر العربي القاهرة - ١٩٥٧ ص٢٣.

إن الركن الأساسي في تنظيم هذه العلاقات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل هي النقابات العمالية التي هي الطرف اللازم في المفاوضات الجماعية فبدون وجود هذه النقابات لا توجد عادة مفاوضات جماعية ولا يمكن تحقيق علاقات عمل جماعية، غير أن الطرف الآخر من هذه المفاوضات يمكن أن يكون صاحب العمل نفسه أو عدة أصحاب عمل أو منظماتهم أو إدارة العمل.

ولذا كان وجود النقابات العمالية والاعتراف بها من الأركان الرئيسية لهذه المفاوضات ولتنظيم العلاقات الجماعية للعمل.

فمتى وكيف تكونت هذه النقابات وبدأت هذه المفاوضات لتنظيم هذه العلاقات؟

في الواقع تعتبر النقابات العمالية في بريطانيا من أقدم منظمات العمال المهنية في العالم، وإن هي لم تحصل على الاعتراف القانوني الكامل بها إلا في نهاية القرن التاسع عشر. فمنذ الثلث الأخير من القرن الثامن عشر بدأت الثورة الصناعية فيها تعطي ثمارها في المجال الصناعي فتأسست المصانع الواسعة بأدواتها وآلاتها الميكانيكية الكبيرة[1] فأخذت تهدد صغار الصناع والحرفين بالدمار، فبدأوا يؤسسون لهم بعض النوادي المحلية وصاروا يتجمعون ويتشاورون فيها للدفاع عن مصالحهم وحماية أشغالهم التي باتت مهددة بالفناء بالمصانع الحديثة الكبيرة والانتاج الهائل... واعتبرت السلطات يومئذٍ تجمعاتهم تلك مخالفة للقانون العام، باعتبارها ضد الحرية الفردية والاقتصادية والتجارية، ثم اعتبرت أمثال هذه التكتلات منذ عام ١٨٠٠ من قبيل التآمر ضد المجتمع، وذلك بتأثير مبادىء الحرية والمساواة والعدالة التي جاءت بها الثورة الفرنسية، والتي ألغت بمقتضاها كل التجمعات والتكتلات العمالية، باعتبارها ضد هذه المبادىء[2]. ثم تجدد وتأكد هذا التحريم في بريطانيا أيضاً عام ١٨٢٤ وبقي مدة طويلة. وبنتيجة التطور والتوسع الصناعي

(١) Ency. Brita. 1974. V. 18. pp.564U8565.

(٢) أصول التأمين الاجتماعي الدكتور صادق مهدي السعيد، بغداد - ١٩٦٤ ص٢٨.

وجهود بعض المصلحين أمثال (روبرت أوين)، ورغبة العمال في توسيع تجمعاتهم وتقويتها إندمجت هذه النوادي مع بعضها وتحولت إلى **نقابات صناعية عمالية** على صعيد الدولة لمختلف الصناعات لكل صناعة **نقابة صناعية**، أو **نقابات عامة** تضم مختلف العمال من مختلف المهارات ورغبة في إحلال السلام المهني في المجتمع أقر المشرع الانكليزي التنظيم النقابي المذكور بقانون العلاقات الصناعية لعام ١٨٧١. وربما كان لحرب عام ١٨٧٠ في فرنسا وتأسيس حكومة العمال في باريس (كمونة باريس) في تلك الفترة أثر في إصدار هذا القانون يومئذٍ.

ومنذ ذلك التاريخ أخذت هذه النقابات تطالب بوضع حد أدنى للأجور وتحديد ساعات العمل ووسائل الوقاية من الاصابات المهنية، وقد كانت تنتشر من قبل تلك الأفكار الاشتراكية في أوساط العمال فتشدهم بالحركة النقابية وتقويها حتى أنه تأسس في أحضان هذه الحركة في مطلع القرن العشرين **حزب العمال البريطاني** الذي أخذ يلعب دوراً متعاظمًا في دعم وتقوية النقابات والمطاليب العمالية.

كل ذلك أدى في النتيجة إلى وجود وظهور المفاوضات والاتفاقات الجماعية بشأن العمل بين نقابات العمال وأصحاب العمل أو ممثليهم، وكان قد وجد نوعان من هذه المساومات والاتفاقات آنذاك هما:

١ - **الاتفاقيات الصناعية الجماعية** الرسمية التي كانت تبرم ما بين النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل على مستوى الصناعات والبلاد عامة.

٢ - **الاتفاقات الصناعية المحلية** غير الرسمية التي كانت تبرم ما بين مجموع العمال أو ممثليهم في المنشأة وبين مدراء نفس المنشأة أو مدراء المصانع.

وكانت هذه الاتفاقات الأخيرة تتضمن عادة شروطاً أفضل للعمال من الاتفاقات الجماعية الرسمية الواسعة، مما كان له أثر في إضعاف مركز النقابات

العمالية ومنظمات أصحاب العمل بين عمال هذه المنشأة والمعامل التي كانت نوعاً ما تغدق على عمالها بهذه الاتفاقيات غير الرسمية بشروط أفضل حتى تبعدهم عن التنظيم النقابي.

ولكن عندما صدر قانون العلاقات الصناعية المذكور آنفاً، في سنة ۱۸۷۱ أقرّ ودعم المفاوضات والاتفاقات التي كانت تبرمها النقابات العمالية مع منظمات أصحاب العمل فأخذت بالانتشار.

الخلاصة من ذلك هي أن تردِّي أحوال ومعيشة العمال نسبياً في أعقاب الثورة الصناعية والثورة الفرنسية، وسيادة وتسيب الحرية الفردية والاقتصادية وقانون العرض والطلب، والتقدم والتوسع الاقتصادي والصناعي خاصة وحدوث التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الطارئة المستحدثة وتجمع المئات والألوف من العمال البؤساء حول المصانع وفي الأحياء العمالية البائسة وانتشار الأفكار الاصلاحية والاشتراكية والثورية بين صفوفهم كل هذه العوامل أنارت عقولهم بما هم عليه من حيف وجور وظلم وصارت تدفعهم دفعاً إلى المطالبة بحقوقهم أو بالثورة على الأوضاع، فاحتدم الصراع والكفاح بينهم وبين أصحاب العمل والحكومات خلال عشرات السنين إلى أن استجابت السلطات الاقتصادية والسياسية لبعض مطاليبهم ومنها الاعتراف بتجمعاتهم ونقاباتهم كممثل شرعي لهم تجاه أصحاب الأعمال والدولة مع الاعتراف لها بحقها في المفاوضة والاتفاق مع أصحاب العمل أو منظماتهم، نيابة عن العمال لتنظيم علاقات وشروط العمل، الجماعية ما بينها. وكان أصحاب العمل بدورهم راغبين في هذه المفاوضات والاتفاقات أيضاً حسمًا لمنازعات العمل الجماعية والاضرابات ورغبة في تثبيت دعائم هذه العلاقات الانتاجية بالرضى والحسنى ما بينهم وبين العمال على أسس دائمة مستقرة وتخدم مصالحهم.

أجل لقد كان أول ظهور النقابات العمالية وانتشارها بصورة واسعة وفعالة في بريطانيا ثم الولايات المتحدة الأميركية وأقطار أوروبا الأخرى[1]

---

(۱) إقتصاد وتشريع العمل - الدكتور صادق مهدي السعيد - بغداد - ۱۹٦۹ ص٤٨٥-٤٨٦.

فاعترف رسمياً بها وصارت تمارس حقها في حماية العمال والمطالبة بحقوقهم علنياً ومنها المفاوضات الجماعية وإبرام عقود أو اتفاقات العمل المشتركة أو الجماعية.

وكان من نتيجة توسع الحركة النقابية وتشتتها وتفرعها بسبب اختلاف الآراء والأيدولوجيات المتضاربة تأخر ظهور وتطور مفاوضات العمل الجماعية الشاملة الواسعة في بعض الدول، ومنها فرنسا[١]، إلى ما بعد الحرب العالمية الأولى، وربما كان ذلك يعزي إلى التطورات والأزمات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، التي سبقت وواكبت وأعقبت هذه الحرب، وانشغال العالم كله يومئذٍ بهذه التطورات والأزمات في اليابان وروسيا القيصرية وإلمانيا والدولة العثمانية، ثم انتصار ثورة أكتوبر الشيوعية عام ١٩١٧ والانشقاقات في الحركة النقابية العالمية وبانتهاء الحرب وبمؤتمر السلام العالمي في باريس ١٩١٩ وتأسيس منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩ وظهور بوادر الحركات النازية والفاشية، والأزمة العالمية والاقتصادية الكبرى المبتدئة عام ١٩٢٩ وتزايد تدخل المشرع في كثير من الدول في تنظيم معظم علاقات العمل والعمال بالنصوص القانونية المتفرقة أو بتشريعات العمل المتكاملة مما قلّل من الحاجة إلى مفاوضات واتفاقات العمل الجماعية.

وكان لبعض نشاطات المنظمات العالمية الكبرى كعصبة الأمم منذ العام ١٩١٩ ومنظمة العمل الدولية منذ العام ١٩١٩ ثم هيئة الأمم المتحدة منذ نهاية الحرب العالمية الثانية أثر بالغ في بناء أسس وتنظيم المفاوضات والاتفاقات الجماعية وهذه العلاقات الاقتصادية الاجتماعية، سيما منذ إعلان مؤتمر العمل الدولي في فيلادلفيا سنة ١٩٤٤ وإلى الوقت الحاضر. ويظهر ذلك موجزاً وبوضوح فيما يلي:

١ - تأسست منظمة العمل الدولية وتكونت من ممثلي الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل في أحضان مؤتمر عصبة الأمم بمقتضى معاهد

---

(١) ENCT. BRITA. V. 18.OP. Cit. P.564.

السلام العالمية في فرساي منذ ١٩١٩ لتقوم برعاية شؤون العمل والعمال وأصحاب العمل، ومن أهمها التنظيم النقابي وتنظيم هذه العلاقات الجماعية ما بينهم وحقوقهم وواجباتهم، بالاضافة إلى التأمينات والضمانات الاجتماعية. وقد تبنت هذه المنظمة الدولية منذ عام ١٩٢١ إتفاقية الحرية النقابية رقم (١١) لسنة ١٩٢١ للعمال في الزراعة ألزمت بها الدول التي صادقت عليها بضمان هذه الحرية لهؤلاء العمال أسوة بعمال الصناعة الذين كانوا قد حصلوا على هذا الحق ومارسوا تكوين النقابات لهم منذ نهاية القرن الماضي، وكان العراق أول دولة عربية انضمت إلى عصبة الأمم عام ١٩٣١ ثم إلى منظمة العمل الدولية عام ١٩٣٢، فأعقبتهما مصر مباشرة في ذلك وكانت مصر وتونس من أسبق الدول العربية في التصديق على هذه الاتفاقية المذكورة أعلاه قبل عام ١٩٥٨.

٢ - ثم أعلنت هذه المنظمة نفسها في أواخر الحرب العالمية الثانية في إعلان فيلادلفيا المشهور عام ١٩٤٤ أن حرية التعبير والحرية النقابية هي من مستلزمات التقدم المستمر وأن البرامج التي تلتزم منظمة العمل الدولية بالنهوض بها تشمل الاعتراف الفعال بالحق في المساومة الجماعية وتعاون العمال والادارة في تحسين الكفاية الانتاجية باستمرار واشتراك العمال وأصحاب العمل في إعداد التدابير الاجتماعية والاقتصادية وتنفيذها[١]، وكان ذلك من المبادىء الأساسية التي كانت قد تعهدت منظمة العمل الدولية بالقيام بها في ميدان العلاقات والتعاون بين العمال وأصحاب العمل لما بعد الحرب العالمية الثانية.

٣ - وقد قررت الجمعية العمومية في هيئة الأمم المتحدة في دورتها العادية لسنة ١٩٤٧ إنها ترى حق النقابات في الحرية النقابية حقاً لا يمكن التنازل عنه،

---

(١) الضمان الاجتماعي للدكتور صادق مهدي السعيد - مذكور سابقاً والحرية النقابية مكتب العمل الدولي - جنيف - القاهرة ١٩٥٩ ص٤٨-٥٢.

Right of Association (Agricul ture) Convention N: 21.I.L.O. C.And.R. Geneva. 1966. pp.52—53.

شأنه في ذلك شأن الضمانات الاجتماعية الأخرى، وهو أساسي لتحسين مستوى معيشة العمال ورفاهيتهم الاقتصادية.

٤ - وقد نصَّ إعلان حقوق الانسان الصادر عن هيئة الأمم المتحدة عام ١٩٤٨ على ضرورة ضمان الحرية النقابية للعمال وأصحاب العمل.

٥ - وقد تبنت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (٨٧) لعام ١٩٤٨ الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي[١]، وكانت مصر وتونس كذلك من أسبق الدول العربية في التصديق على هذه الاتفاقية قبل عام ١٩٥٨[٢].

٦ - وقد تبنّت أيضاً منظمة العمل الدولية في حزيران (يونيو) ١٩٤٩ الاتفاقية الدولية المتعلقة بـ(حق التنظيم والمساومة الجماعية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩)، التي نصّت على أنه: «يجب اتخاذ الاجراءات الملائمة حسب الظروف الوطنية إذا ما دعت الضرورة إلى ذلك، بقصد تشجيع وتنمية وتطبيق إجراءات واسعة المدى للتفاوض الاختياري لعقد اتفاقات جماعية بين منظمات أصحاب العمل والعمال تهدف إلى تنظيم شروط العمل»[٣]، وقد كانت مصر وتونس أيضاً السبّاقتين من الدول العربية في التصديق على هذه الاتفاقية قبل عام ١٩٥٨.

٧ - وقد أكدت هيئة الأمم المتحدة في الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للانسان عام ١٩٦٦ النافذة اعتباراً من أوائل عام ١٩٧٦ على حق وحرية التنظيم النقابي (الذي يعتبر الشرط الأساسي للمفاوضات وللعقود الجماعية) بحيث لا يخالف ذلك القوانين الوضعية والنظام العام[٤].

---

(١) Freedom of association and protection of the right to organise convention I.L.O. OP. Cit. pp.663—667.

(١) الحرية النقابية - منظمة العمل ادولية ص٥٩.

(٣) Right to organise and collective Bargaining convention. N: 98. 1949.

(٤) Inter. Conr. Of. Eco. Socio and cult rights of 1966 year book of human right new york UN. 1966. pp.347—441.

٨ - وتبذل الآن في دورها منظمة العمل العربية جهوداً كبيرة في هذا المجال، ومن أهمها إبرامها الاتفاقية العربية بشأن الحرية النقابية، والاتفاقية العربية بشأن المفاوضة الجماعية.

فلقد نصت الاتفاقية العربية رقم (٨) لسنة ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية[١] على أن «يكفل تشريع كل دولة حق المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة وتنظيم إجراءاتها ونطاقها وآثارها»[٢].

ومعنى هذا أن الدول العربية بتصديقها على هذه الاتفاقية قد أقرت مبدأ تدخل المشرع في ضمان وتنظيم اتفاقات العمل الجماعية بنص صريح بصورة عامة وليس على وجه التفصيل، إذ أن كل التفصيلات لهذه المفاوضات وحرية إجرائها وعدم إجرائها أمور متروكة لمنظمات العمال وأصحاب العمل أو لمنظماتهم.

ولكن الاتفاقية المذكورة نفسها لم تنص صراحة على أن المفاوضات والاتفاقات الجماعية المشار إليها هي من ضمن أغراض النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل المهنية، وإنما ذكرت هذه الأغراض بأنها «... لترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثلهم أمام الجهات المختلفة وتسهم في رفع الكفاية الانتاجية وفي تحقيق الخطط التي تهدف إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي»[٣].

ولكن تبنّت هذه المنظمة بعد ذلك الاتفاقية العربية رقم (١١) لسنة ١٩٧٩[٤]، المتعلقة بالمفاوضات الجماعية التي نصت صراحة على أن (المفاوضة

---

(١) وافق مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة في الاسكندرية خلال شهر آذار/مارس ١٩٧٧ على هذه الاتفاقية بموجب قراره رقم١٥٥ . م . ع . د٦- ١٣/٣/١٩٧٧ .

(٢) المادة - ١١ - من الاتفاقية.

(٣) المادة - ١ - من الاتفاقية.

(٤) المادة -١ - من الاتفاقية المذكورة التي وافق عليها مؤتمر العمل العربي في الخرطوم في دورته السابعة في ١٢/٣/١٩٧٩.

الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت).

ثم أردفت الاتفاقية فنصت على أن «تجري المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم...»، وكذلك نصّت على أن «يكفل تشريع كل دولة حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في إبرام اتفاقيات العمل الجماعية دون تدخل من أية جهة كانت»[1].

يظهر مما تقدم أن الاتجاه الدولي بات يميل بجديّة إلى الاعتراف بأهمية المفاوضات الجماعية ما بين العمال وأصحاب العمل من أجل إبرام اتفاقات العمل الجماعية لتنظيم شروط وظروف العمل وعلاقات العمال بأصحاب العمل.

والظاهر أن تونس تعتبر من أوائل الأقطار العربية التي عرفت الحركة النقابية والمفاوضات الجماعية بشأن العمل، إذ قد وجد فيها (أمر على أي قانون) بشأن اتفاقات الشغل المشتركة منذ عام ١٩٣٦ و(أمر على)[2] آخر بشأن منازعات الشغل المشتركة لسنة ١٩٣٧. وقد يعزي هذا السبق في تونس إلى قوة التجمع العمالي فيها منذ ذلك الوقت والتي تبعيتها لفرنسا يومئذٍ واحتكاكها بما في أوروبا من حركات واتجاهات نقابية ولرغبة أصحاب العمل فيها، وأكثرهم كانوا من الأجانب، في إحلال الوفاق المهني بينهم وبين العمال منذ ذلك التاريخ لأنهم كانوا يرغبون في تثبيت دعائم هذه العلاقات على أسس رضائية متينة مما له أثر بالغ الأهمية في تحسين نوعية وزيادة كمية الانتاج، وهذا لصالحهم بالدرجة الأولى.

---

(١) المادة - ٦- من الاتفاقية والمادة - ١٢ - منها.

(٢) إقتصاد وتشريع العمل المذكور سابقاً ص٤٩ والقوانين الاجتماعية - إبراهيم عبد الباقي - حـ - ٢، تونس ١٩٥٦ ص٤٦٤/ وكتاب الضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة -- ٤-/ﷲ أ - ما يتعلق منه في مصر.

ولا بد أنه كان لمثل ذلك أثر أيضاً في بقية الأقطار العربية في المغرب العربي لتشابه الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية العامة والخاصة فيها منذ تلك الحقبة من الزمن.

وكانت مصر في دورها أثر أيضاً من أسبق الدول العربية في مجال نشاط الحركة النقابية العمالية ومفاوضات واتفاقات العمل الجماعية، فالحركة النقابية المصرية كانت قوية منذ أوائل هذا القرن وإن لم يصدر لها تشريع مستقل إلا منذ سنة ١٩٤٢[١]. إذ عرفت هذه المفاوضات والاتفاقات بصورة عملية وواسعة منذ نهاية الثلاثينات، فقد جاء في التقرير السنوي لمصلحة العمل المصرية المؤرخ في ١٩٣٨ بأن عدد هذه الاتفاقات الجماعية التي تكونت بإشرافها خلال هذه السنة بلغ عشرين اتفاقاً[٢]. ولم نعثر على أثر من هذا القبيل قبل هذا التاريخ فيها أو في أي بلد عربي آخر له كيان سياسي يومئذٍ[٣]، وربما يعزي هذا السبق، أيضاً في مصر إلى اتصالها بأوروبا وإلى أن الحركة النقابية فيها كانت حينئذٍ متقدمة وقوية نسبياً وكان العمال يلتفون حولها لعوامل اقتصادية وسياسية أيضاً، وإلى تقدم الحركة الصناعية وذكاء أصحاب العمل ورغبتهم في إحلال السلام المهني بينهم وبين العمال، وهي من الشروط الأساسية للمفاوضات والاتفاقات الجماعية لتنظيم شروط وظروف العمل والعمال مع أصحاب العمل، علماً بأننا لم نعثر على تشريع في مصر خاص قبل قانون عقد العمل المشترك المصري المذكور والمرقم (٩٧) لسنة ١٩٥٠، ينظم المفاوضات الجماعية واتفاق العمل الجماعي. ولذا فربما كانت تلك الاتفاقات تجري على ضوء وبحسب القواعد التشريعية العامة في البلاد.

وعرفت سوريا التنظيم النقابي رسمياً منذ عام ١٩٣٥ بمرسوم نقابات المهن

---

(١) قانون العمل والتأمينات الاجتماعية للدكتور محمد حلمي مراد - القاهرة - ١٩٦٢ ص٥٢٨ - ٥٢٩، القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢.

(٢) شرح تشريع العمل للاستاذ علي العريف جـ - ٢ - القاهرة - ١٩٥٣ - ص١٨٣.

(٣) كانت آنذاك الدول العربية التالية فقط ذات كيان سياسي معترف به - مصر، العراق، السعودية، اليمن.

والحرف، ولم يصدر في سوريا قبل الوحدة مع مصر قانون ينظم المفاوضات والاتفاقات الجماعية، ولكن عندما صدر قانون العمل الموحد لسنة ١٩٥٩ للجمهورية العربية المتحدة (مصر وسوريا) تضمن نفس هذا القانون الأحكام الواردة بشأن مفاوضات وإتفاقات العمل الجماعية التي كان قد نصَّ عليها قانون عقد العمل المشترك المصري المشار إليه سابقاً الذي ألغي بقانون العمل الموحد المذكور، وبذلك أصبح للمفاوضات وللاتفاقات الجماعية وجود قانوني في سوريا منذ ذلك التاريخ، أما في العراق فقد أقرّ قانون العمال لسنة ١٩٣٦ التنظيم النقابي بصورة رسمية ولكن لم يكن لاتفاق العمل الجماعي وجود قانوني قبل صدور قانون العمل لسنة ١٩٧٠ الذي تضمَّن بعض القواعد المنظمة لمفاوضات واتفاقات العمل الجماعية، ومع ذلك فقد وجدت في العراق قبل هذا التاريخ بعض المساومات والاتفاقات الجماعية الخاصة ما بين نقابة عمال النفط وممثلي شركات النفط العاملة في البلاد تضمنت بعض شروط وأحكام تنظيم العلاقات ما بين هذه الشركات وعمالها وكانت تجري بعلم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على ضوء القواعد القانونية العامة وليس على ضوء قانون العمل أو حكم خاص بها.

والظاهر أن المغرب العربي بسبب تبعيته الاستعمارية للغرب واتصاله واحتكاكه معه قد عرف الحركات النقابية منذ مدة بعيدة، وعلى سبيل المثال لا الحصر أنه وجد في تونس أول تشريع لنقابات العمال منذ ١٩٣٢ أي منذ زمن الاستعمار الفرنسي(١).

ولقد صدر في الجزائر (أمر رقم ٧٥-٣١ مؤرخ في ١٧ ربيع الثاني عام ١٣٩٥ الموافق في ٢٩ إبريل سنة ١٩٧٥ يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص(٢)، وهو قانون العمل الجزائري يتضمن هذا الأمر أحكاماً معينة تتعلق بالاتفاقيات الجماعية. وقد نص هذا الأمر على): «أن الاتفاقيات

---

(١) أمر علي بتكوين النقابات الصادر في ١٦/ تشرين أول ١٩٣٢.
إقتصاد وتشريع العمل للدكتور صادق مهدي السعيد مذكور سابقاً ص٤٩.
(٢) النشرة التشريعية لمنظمة العمل العربية - العدد الثاني - يناير/ فبراير/ ١٩٧٦.

الجماعية للعمل هي اتفاق يتعلق بشروط العمل، مبرم بين هيئة الاتحاد العام للعمال الجزائريين وصاحب عمل واحد أو أكثر ويحدد بموجب الاتفاقيات الجماعية ميادين التطبيق. ويمكن أن تكون هذه الأخيرة وطنية أو جهوية أو محلية أو خاصة بمؤسسة أو وحدة»[1].

كما صدر مرسوم جمهوري سنة ١٩٧٥ في حماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة[2].

كما تضمن قانون العمل في ليبيا رقم (٥٨) لسنة ١٩٧٠ أحكاماً معينة لعقد العمل المشترك[3] وقد عرفه بأنه «اتفاق تنظيم ظروف العمل وشروطه يبرم بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد نقابات العمال أو الممثلين القانونيين للعمال وبين إحدى منظمات أصحاب العمل أو واحد أو أكثر منهم ممن يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك النقابات». **وتضمن قانون العمل المذكور** أحكاماً معينة للتنظيم النقابي[4] في الباب الرابع منه. ولكن لم يذكر صراحة فيه ضمن أهداف النقابة المفاوضات والاتفاقات الجماعية، ولكن يعتبر ذلك ضمن أهدافها بدلالة التعريف المشار إليه آنفاً.

وكذلك تضمن قانون العمل الأردني رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ المعدل[5] أحكاماً تتعلق بالتنظيم النقابي وجعل من ضمن واجبات النقابات صراحة رعاية مصالح العمال الأعضاء فيها فيما يتعلق بالأجور وإبرام الاتفاقيات الجماعية وغير ذلك من الأمور التي تؤمن رفع مستواهم المالي والثقافي والاجتماعي[6].

---

(١) المواد ٨٥-١١٠ من الأمر المذكور.

(٢) نفس المصدر ص١١٨-١٢٠ - المرسوم رقم٧٥ - ٦٤ المؤرخ في ٢٩/ إبريل/ ١٩٧٥.

(٣) الصادر بملحق خاص بالجريدة الرسمية الليبية في١ مايو-مايس - ١٩٧٠ من المواد ٦٢-٧٤ من قانون العمل المذكور.

(٤) المواد ١١٥ - ١٣٧ من القانون المذكور.

(٥) المواد ٢١-٢٣ من قانون العمل الأردني المرقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ والمعدل بالقانون رقم٢ لسنة ١٩٦٥ وبالقانون رقم٢٥ لسنة ١٩٧٢.

(٦) المواد ٦٨ - ٩٠ منه.

وقد احتوى بدوره قانون العمل الموريتاني رقم ٦٣/٢٣ لسنة ١٩٦٣[١] مع تعديلاته على أحكام تتعلق بمفاوضات واتفاقات العمل الجماعية، كما أصدرت موريتانيا قانوناً آخر برقم ٧٠/٣٠ لسنة ١٩٧٠ للتنظيم النقابي. وجعل من ضمن واجبات النقابة إجراء المفاوضات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

ولقد أورد قانون العمل اللبناني رقم (٢٣) لسنة ١٩٤٦[٢]، بعض الأحكام المتعلقة بالتنظيم النقابي العمالي، وقد جاء فيها أنه «تنحصر غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية ويحظر على النقابة الاشتغال بالسياسة والاشتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صيغة سياسية». ولم ينص القانون صراحة على أن من وظائف النقابة مساومات واتفاقات العمل الجماعية، ولكن صدر في عام ١٩٦٤ مرسوم العقود الجماعية والوساطة والتحكيم رقم (١٧٣٨٦) في ١٩٦٤/٩/٢. وقد بات نافذاً عملياً في أواخر الستينات[٣] ويعتبر اتفاق العمل الجماعي للعاملين في قطاع البحر في لبنان الموقع في عام ١٩٧٤ والمعدل في عام ١٩٧٨ من خير النماذج لاتفاقات العمل الجماعية لعمال البحار في الشرق الأوسط في هذا الوقت.

وقد أورد قانون العمل الصومالي رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٢ أحكاماً معينة للتنظيم النقابي والمفاوضات واتفاقات العمل الجماعية، إذ جاء فيه «أن للاتحاد العمالي تمشياً مع أهدافه الحق في دراسة وحماية وتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل أو بين العمال وأنفسهم بالقدر اللازم ليكفل حماية حقوق العمال»[٤].

---

(١) الجمهورية الموريتانية الاسلامية قانون العمل ٦٣/٢٣ الصادر في ٩٦٣/١/٢٣ - المعهد العربي للثقافة العمالية في بغداد ١٩٧٨ المواد ٥٥-٧٧ والقانون رقم ٧٠/٣٠ لسنة ٩٧٠ المتعلق بانشاء النقابات وأهدافها المواد ٥-١٥-٠.

(٢) القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٤٦ - المواد ٨٣-٩٨ منه.

(٣) عقد العمل الجماعي - قطاع البحر في لبنان جـ-٢- منظمة العمل العربية - مكتب العمل العربي بلا تاريخ - مطبوع على الرونيو بحدود ١٩٧٩، ص١٠-١٢٧.

(٤) قانون العمل الصومالي رقم٦٥ لسنة ٩٧٢ - المواد - ٩-٣٠-٤٢- النشرة التشريعية مكتب العمل الدولي - العدد -١١ - تشرين أول - ١٩٧٨.

وقد أقرت السودان في قانون نقابات العمل والعمال السوداني لسنة ١٩٤٨ التنظيم النقابي[١] وجعلت من أهدافه مفاوضات واتفاقات العمل الجماعية صراحة، غير أنه لم يرد صراحة بين أهداف نقابات العمال في قانون النقابات في السودان رقم ٤٥ لسنة ١٩٧١ ولا بين أهداف منظمات أصحاب العمل في قانون تنظيمات أصحاب العمل رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٣ ذكر للمفاوضات والاتفاقات الجماعية للعمل[٢]. ولقد أقرت اليمن الديمقراطية الشعبية بقانون العمل الأساسي رقم١٤ لسنة ١٩٧٨ حق التنظيم النقابي للعمال ولكن لم يرد فيه ذكر لاتفاقات العمل الجماعية. ولقد ورد في نشرات منظمة العمل الدولية أن الدول العربية التي صادقت على اتفاقية حرية التجمع وحق التنظيم النقابي الدولي رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨، لغاية تاريخ حزيران ١٩٧٨ هي[٣]:

١ - الجزائر.

٢ - مصر.

٣ - الكويت.

٤ - موريتانيا.

٥ - سوريا.

٦ - تونس.

٧ - اليمن.

وأما الدول العربية التي صادقت على اتفاقية حق التنظيم والمساومة الجماعية الدولية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩ لنفس المدة هي:

---

(١) قوانين العمل العربية - معهد الدراسات العربية العالية - القاهرة ١٩٥٨ ص١٣٨.

(٢) قانون نقابات العمال في السودان رقم٤٥ لسنة ٩٧١ وقانون تنظيمات أصحاب العمل رقم٢٥ لسنة ١٩٧٣.

(٣) Chart of ratification. I.L.O. HGeneva..1978.

١ - الجزائر.

٢ - اليمن الديمقراطية.

٣ - مصر.

٤ - العراق.

٥ - الأردن.

٦ - الكويت.

٧ - لبنان.

٨ - ليبيا.

٩ - السودان.

١٠ - سوريا.

١١ - تونس.

١٢ - اليمن.

ولم توجد أحكام معينة «مفاوضات والاتفاقات العمل الجماعية بقانون العمل الكويتي الخاص بقطاع الأعمال النفطية رقم (٢٨) لسنة ١٩٦٩[١] ولأحكام مخصوصة بالنسبة للنقابات العمالية.

أما القانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ الخاص بالعمل في القطاع الأهلي المعدل بالقانون رقم (٤٣) لسنة ١٩٦٨ فقد نص على حق التنظيم النقابي للعمال ولكن لم يرد فيه أن من أغراضه المفاوضات والاتفاقات الجماعية، غير أنه حرّم على النقابات الأشغال في بعض النشاطات بدون موافقة رسمية ولم تدخل في مادة التحريم المفاوضات والاتفاقات الجماعية[٢]. ولذا فيمكن القول

---

(١) دولة الكويت - وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل - القانون رقم٢٨ لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل في قطاع الأعمال النفطية بلا تاريخ - على الرونيو.

(٢) المواد ٧٠-٩٣ من القانون. تشريعات العمل في الكويت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل مارس ١٩٧١ منظمة العمل العربية - السكرتارية المؤقتة.

بأن ذلك متروك لارادة النقابات العمالية وأصحاب العمل.

ولم توجد في تشريعات العمل في المملكة العربية السعودية والبحرين وقطر والامارات العربية المتحدة وعمان، أحكام تتعلق بالتنظيم النقابي والمفاوضات والاتفاقات الجماعية للعمل[1] إلى الوقت الحاضر.

بعد هذه النبذة التاريخية المختصرة عن علاقات العمل الجماعية والتنظيمات النقابية يكون من المفيد التعرف على الأطراف المعنية بها لتأثيرها عليها وتأثرها بها.

الأطراف المعنية بعلاقات العمل الجماعية:

إن أطراف علاقات العمل الجماعية هي **نقابات العمال** أولاً، ثم **أصحاب العمل أو منظماتهم** ثانياً، ثم **العمال** أنفسهم ثالثاً، ومن ثم **المجتمع** رابعاً، أي أن أطراف هذه العلاقات الجماعية المهنية هي:

١ - **نقابات العمال** أساساً هي الطرف المباشر الأول في هذه العلاقات، ويمكن أن تقوم مقامها بتحويل منها فروعها أو لجانها المتفرعة عنها أو ممثلوها في المنشآت والمؤسسات والمشاريع والمصانع، فالنقابات هذه أو هيئاتها وممثلوها في مختلف المستويات تدخل في مساومات ومفاوضات مع أصحاب العمل أو منظماتهم أو ممثليهم لتثبيت وتحديد شروط وظروف تشغيل العمال المشمولين بنشاطها، لديهم والقيام بجميع الاجراءات اللازمة لذلك حتى إبرام اتفاقات العمل الجماعية التي هي الهياكل لقواعد وأحكام الاتفاق بينهم والتي يمكن أن تسمى أحياناً بقوانين المهنة الرضائية. ولكن إذا لم توجد للعمال نقابة مخصوصة فعندئذٍ يمكن أن يقوم اتحاد نقابات العمال العام في البلاد بذلك وعند عدم وجود هذا التنظيم فقد يجري للعمال في

---

(١) قانون العمل في المملكة العربية السعودية المسمى نظام العمل والعمال الصادر في ١٣٨٩/٨/٢٢، الذي ألغي نظام العمل والعمال السابق المؤرخ في ١٣٦٦/١١/٢٥هـ النشرة التشريعية مكتب العمل العربي العدد/١٩٧٦/٣/القاهرة ص٥-٥٧. وقانون العمل في القطاع الأهلي في البحرين رقم٢٣ لسنة٧٦ وقانون العمل في قطر رقم٣ لسنة ٦٢ النافذ الآن.

المؤسسة أو المصنع أو المنطقة انتخاب أصولي لانابة ممثلين عنهم وتخويلهم الصلاحيات اللازمة للقيام بتنظيم هذه العلاقات المهنية الجماعية ما بينهم وبين صاحب عمل أو منظمة أصحاب عمل معينة، بمفاوضات واتفاقات جماعية بشرط أن لا يخالف ذلك النظام العام أو الآداب العامة في القطر.

٢ - **يصحاب العمل** بصورة فردية أو جماعية عن طريق منظماتهم أو ممثليهم المنابين عنهم عند عدم وجود المنظمات لهم. وتجب هنا الاشارة إلى أن هذه الانابة انتخابية جماعية لتنظيم علاقات العمل الجماعية ويكفي لها انتخاب أصحاب العمل المعنيين ممثلين عنهم بانتخاب مباشر معين للدخول في المفاوضات وإبرام اتفاق العمل اللازم لذلك مع نقابات العمال أو ممثليهم. إن أصحاب العمل هم المعنيون أيضاًومباشرة بتنظيم علاقات العمل الجماعية مع العمال بشأن شروط وظروف العمل الخاصة بالأجور وأوقات العمل والراحة والاجازات، والعامة المتعلقة بظروف العمل وشروط السلامة والصيانة وحماية وتنقل العمال من وإلى أماكنهم وأماكن العمل وهم المستفيدون بالدرجة القصوى من تنظيم هذه العلاقات واستقرارها على أسس متينة ثابتة ليسود الاطمئنان لديهم في مجال نشاطهم الاقتصادي وليتضاعف ويتحسن الانتاج بسببه وهو لهم بالدرجة المباشرة والأولى.

٣ - **العمال**، وهم الطرف الآخر، والمهم في هذه العلاقات التي تنظم شؤونهم وظروفهم في مجال الشغل وتحدد أجورهم وأوقات عملهم وراحتهم وإجازاتهم وغياباتهم وحمايتهم ضد الاصابات والمخاطر والمرض والتعطل والتوقف عن العمل وتحميهم من تعسف أصحاب العمل ووكلائهم في المنشأ والمصنع وأماكن ومواقع العمل على وجه العموم أو تحميهم من مغبة الفصل التعسفي والمبني على أسباب واهية أو مختلفة، وتضمن لهم الأجور والتعويضات والاعانات المعقولة الكافية العادلة عند التوقف عن العمل لأسباب لا إرادة لهم بها كالمرض والغياب القهري أو لأسباب إجتماعية أو شخصية طارئة.

٤ - المجتمع، أي الدولة، إذ قد يكون المجتمع طرفاً مباشراً في تنظيم علاقات العمل الجماعية عندما يفرض التشريع إجراء المفاوضات الجماعية بشأن إبرام الاتفاقيات الجماعية باشراك أو باشراف ممثل حكومي مثلاً، أو عندما يضع لها المشرع في البلاد الأسس والأطر اللازمة لها كاقرار الحرية النقابية وإجراء المفاوضات الجماعية والاتفاقيات الجماعية، بل وقد يشجع عليها ويدعمها ويدعو إليها وقد يفرضها فرضاً أو يفرض الاجراءات والشكليات والمضامين العامة لها لتحقيق ودعم الاستقرار المهني والاقتصادي والصناعي والزراعي والتجاري جزءاً أم كلا للحفاظ على استمرارية حركة النشاط الانتاجي والاكتسابي عموماً، وللحفاظ على الانتعاش الاقتصادي وتحقيق الرفاه الاجتماعي، الأمر الذي يظهر بجلاء لتنظيم هذه العلاقات الجماعية من أثر مهم وبارز في هذا المجال وعلاقتها بالمجتمع وعلاقة المجتمع بها إقتصادياً وإجتماعياً وحتى سياسياً، علماً بأن الدولة هي التي تمثل المجتمع حقيقة أم حكماً. فسواء في النظام الرأسمالي أو في النظام الاشتراكي يمكن اعتبار المجتمع أي الدولة، طرفاً قد يكون مباشراً أو غير مباشر من أطراف أي مساومات أو مفاوضات أو اتفاقات جماعية تجري بشأن العمل والعمال فيما يتعلق بنشاطهم الاقتصادي بصرف النظر عن المفاهيم والمضامين لهذه المسميات ومداها وفحواها.

الفصل الثاني

أسس تنظيم علاقات العمل الجماعية

يمكن تقسيم أنواع تنظيم علاقات وشؤون العمل والعمال وأصحاب العمل وإدارات العمل المعنية إلى ثلاثة أقسام رئيسية بحسب تطورها التاريخي، وهي:

أولاً: التنظيم الفردي للعمل، وأساسه اتفاق أو عقد العمل الفردي.

ثانياً: التنظيم الاجتماعي للعمل، وأساسه التشريع الوضعي، الذي تضعه السلطة التشريعية في المجتمع.

ثالثاً: التنظيم الجماعي للعمل (أو تنظيم علاقات العمل الجماعية)، وأساسه التنظيم النقابي العمالي والمفاوضات والاتفاقات الجماعية.

وسيقتصر الكلام في البحث هنا على القسم الثالث فقط، أي على التنظيم الجماعي للعمل أو تنظيم علاقات العمل الجماعية. وسيكون الكلام موجزاً ومبسطاً بحيث يكون سهل الاستيعاب والفهم من قبل الغالبية العظمى من المعنيين به من العمال وأصحاب العمل وإدارات العمل.

إن الأسس التنظيمية لعلاقات العمل الجماعية والمنظمة لها مبنية في أصلها على **العلاقات الانسانية** التي تربط العمال بأصحاب العمل والادارة داخل المنشأة أو المعمل والمصنع والمتجر والحقل، وكذلك على **التشريع الوضعي** الذي يرسم عادة الأطر العامة لهذه العلاقات وموضوعها ومضمونها وغيرها من

العلاقات الاقتصادية والاجتماعية، كما أن من بين الأسس المنظمة للعلاقات المذكورة **عقود العمل الفردية** التي يبرمها العمال وأصحاب العمل أو الادارات بصورة فردية ومباشرة، لأنها الهياكل اللفظية المعبرة حقيقة أو حكماً على الأقل عن حاجات ورغبات أطرافها في مجال نشاطهم الاقتصادي معاً، ثم تعتبر مفاوضات واتفاقات العمل الجماعية التي تجريها وتوافق عليها منظمات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم من الأسس الأصلية لهذه العلاقات المهنية، إذ يصل أطراف هذه العلاقات المذكورة عن طريقها إلى ما يرضيهما ويشبع حاجاتهما ورغباتهما الإقتصادية والاجتماعية سيما الحاجات العمالية البشرية منها بأفضل وأعلى مستوى ممكن. وكذلك تعتبر **المشاورات والاتصالات**، والتشاور والمشاركة في اتخاذ القرارات بشأن هذه العلاقات وما يتعلق بها في مجال النشاط الاقتصادي من مستلزمات وتطبيقات الاتفاقات الجماعية والأسس المنظمة لهذه العلاقات.

العلاقات الانسانية داخل المنشأة:

إن الاحتكاك والاتصال المباشر ما بين العمال وأصحاب العمل، أو ما بين أحدهما وممثلي الطرف الآخر، أو ما بين ممثلي الطرفين وبالصورة الدائمة بدوام الشغل والمتابعة والاشراف كل ذلك يؤدي إلى معرفة نوايا كل منهما تجاه بعضهما البعض والتعرف على حاجات ورغبات وأنماط سلوكه في مجال الشغل مما له كل الأثر في نظرة كل واحد منهما إلى الآخر بحسب الظروف والمقتضيات. وعلى ضوء ذلك كله سيحدد مدى تبادل الآراء والمعلومات والمناقشات في لجان ومجالس المنشآت والمصانع والصناعات المشتركة لايجاد أفضل المعالجات والحلول ووضع خير السبل لتحسين ظروف العمل وحماية العمال ولتحقيق جودة وزيادة الانتاج داخل الوحدة الاقتصادية بواسطة إشاعة جو العلاقات الانسانية الطيبة فيها قدر المستطاع. وتكون أغلب توصيات هذه اللجان والمجالس المبنية على أساس هذه العلاقات الانسانية لصالح الطرفين، وهذا ما يميز هذه المشاورات وتوصياتها، عن المفاوضات والاتفاقات الجماعية وهي التي تكون مصالح العمال وأصحاب العمل فيها في بدايتها مختلفة أساساً، ولذلك تجري هذه المفاوضات وتبرم الاتفاقات الجماعية المذكورة بشأنها لغرض التقريب ما بينها لديهم معاً.

ويجب أن ننوّه بأن مثل هذه الأجواء المهنية المضطربة لا تنفع بالدرجة المثلى كل المقاييس والشروط والمتابعات المفروضة فرضاً لضبط كيفية ونوعية أداء العمل وممارسة الشغل، لأن العمل هو جهد بدني وعقلي وأن مصدر التنظيم أيضاً في أساسه وحقيقته هو الجهد البدني والعقلي من جانب صاحب العمل أو ممثليه في المنشأة، لذا فلا يمكن السيطرة عليهما وتوجيههما بمجرد وسائل الضبط والربط المبني على أساس الشك واستخدام وسائل الضغط والعنف، وإن من خير الوسائل أيضاً للسيطرة عليهما بصورة سليمة هي التعامل بالحسنى والطيبة وحسن النية، ودماثة الخلق وطيبة القلب وإنسانية العلاقة ما بينهما ولو أنه قد يحدث أحياناً عن الطيبة ودماثة الخلق وحسن النية في مجال العمل من جانب أحدهما تجاه الآخر بعض سوء الاستعمال أو الاستغلال على أساس أن الاحسان قد يؤدي إلى الاستغلال، نظراً لأنه قد يؤدي إلى استعباد القلوب بالتعبير المجازي والتغاضي عن الهفوات، ولكن مع كل ذلك فان الطيبة والتعامل بالحسنى خير رقيب وحسيب بالنسبة للعامل وصاحب العمل في مجال الشغل والانتاج في كل ما لم تستطع الوسائل القانونية والقسرية التي تنص عليها التشريعات للسيطرة عليه.

ومن المستلزمات العملية الضرورية لتحقيق وجود وسلامة هذه العلاقات الانسانية دائمًا سواء على صعيد المنشأة أو الصناعة والقطر كله هو وجود اللجان والمجالس الاستشارية المشتركة التي تمثل العمال وأصحاب العمل أو الادارة، لا سيما مساهمة العمال في الادارة لغرض المشاركة الفعلية الواقعية لتحقيق إنسانية هذه العلاقات بحسن نية وصدق وإخلاص.

وقد يكون من المفيد هنا التطرق إلى هذه اللجان والمجالس والمساهمة فيما يلي:

اللجان والمجالس الاستشارية المشتركة: من المهم جداً إدراك أن مصالح العمال تختلف عن مصالح أصحاب العمل في مجال نشاطهم الاقتصادي أو المهني ذلك لأن العمال يبغون من عملهم بالدرجة الأولى العيش بأجره من يومهم إلى غدهم وربما هم يهدفون أيضاً إلى تحسين ظروفهم ومواقعهم

الاجتماعية والاغتناء في المستقبل، ولكن أصحاب العمل يبتغون في الغالب وبالدرجة الأولى من مسعاهم الاقتصادي الثراء وتحسين مواقعهم أكثر فأكثر، ولكن قد يوجد من صغارهم أي صغار أصحاب العمل من يعملون من أجل العيش أولاً. كالعمال ولكنهم كلهم، العمال وأصحاب العمل، يلتقون رغم اختلاف مصالحهم في أنهم يبغون جميعاً الارتزاق والكسب إما بالجهد وبعرق الجبين كما بالنسبة للعمال، وإما بالجهد وبالأموال أيضاً كما بالنسبة لأصحاب العمل، ثم إنهم جميعاً يعتبرون من ذوي النشاط الاقتصادي في المجتمع وعليهم المعول، على اختلاف الدرجة بينهما، في إشباع الحاجات البشرية وتحقيق الرفاهية للمجتمع بما ينتجونه من سلع وخدمات بجهودهم وأموالهم. وعليه، فمن مصالحهم المشتركة ومن مصالح الناس أي مصلحة المجتمع كله أن يتعاون ويتشاور هؤلاء جميعاً ودائمًا من أجل أنفسهم ومن أجل المجتمع - ولا نخوض هذا في موضوع من هو الحاصل على حصة الأسد والمغبون منهما في هذا النشاط الاقتصادي، فلذلك مجالات وأبحاث أخرى.

وإن من خير ما توصل إليه العقل البشري من وسائل لتحقيق هذا التعاون والتشاور هو تكوين اللجان والمجالس المشتركة ما بينهم على صعيد المنشأة والصناعة أو المنطقة والوطن، فعندما يلتقي ممثلو العمال وأصحاب العمل في مثل هذه اللجان والمجالس المشتركة وهم بطبيعة الأحوال مختلفون في كثير أو قليل من شروط وظروف العمل ولكنهم على كل حال متفقون في تحقيق هذا اللقاء والمساومة والمشاورة لغرض الوصول إلى التسوية والاتفاق على مختلف هذه المستويات. كما أنهم متفقون، سواء أكانوا هم يعلمون أم لا يعلمون بعقولهم الظاهرة أو الباطنة، بأنهم يعملون جميعاً لتحقيق سعادة الناس ورخائهم أيضاً، بالاضافة إلى كونهم يسعون لأنفسهم وعيالهم بالدرجة الأولى، وعليه فاللقاءات والاجتماعات والمشاورات وتبادل الآراء والمعلومات والخبرات في هذه اللجان والمجالس المشتركة فيها نفع كثير لجميع العاملين وللناس.

وبناء على ذلك أوجدت التشريعات المختلفة، وقبلها وجدت بصورة اختيارية من قبل بعض أصحاب العمل أحياناً ومنذ القرن الماضي، لجان ومجالس مشتركة للعمال وأصحاب العمل في الدول الصناعية تساهم في تنظيم

وتطبيق علاقات العمل ومتابعة كل ما يتعلق بها وبتطبيق أفضل الوسائل والحلول لحل المشاكل والخلافات والمعوقات في العمل وتحسين ظروفه والسعي لرفع مستويات العمال المعاشية والمهنية والانتاج نوعاً وكمًا، سواء أكان ذلك على مستوى المنشأة أو الصناعة أو الاقليم أو القطر، علمًا بأن مثل هذه الهيئات باتت مقررة في تشريعات معظم أقطار ودول العالم فيما يتعلق بقضايا التسوية والتوفيق والصلح والتحكم عند حدوث منازعات العمل الجماعية[1].

وتجب الاشارة إلى أن منظمة العمل الدولية كانت تسعى منذ تأسيسها عام ١٩١٩ للعمل على تشجيع تكوين هذه اللجان - وخاصة حينما تعهدت في إعلانها المشهور في فيلادلفيا عام ١٩٤٤ بالعمل على تحقيق هذا التعاون والمشاركة - إذ جاء في الاعلان المذكور «إن البرامج التي تلتزم منظمة العمل الدولية بالنهوض بها تشمل الاعتراف الفعال بحق المساومة الجماعية وتعاون العمال والادارة في تحسين الكفاية الانتاجية باستمرار وإشراك العمال وأصحاب العمل في إعداد التدابير الاجتماعية والاقتصادية وتنفيذها»[2]. ويعني ذلك، فيما يعنيه، العمل على تحقيق التعاون والتشاور وتبادل الرأي ما بين ممثلي هؤلاء جميعاً من أجل تنظيم علاقات العمل الجماعية ومن أجل التقدم المستمر في مجال النشاط الاجتماعي والاقتصادي سواء أكان ذلك عن طريق اللجان أو المجالس المشتركة بينهما أو مع الادارة على مختلف المستويات والأصعدة. وقد وجدت مثل هذه اللجان والمجالس مجتمعاً أو منفرداً في بعض تشريعات الدول العربية ومنها: مصر وتونس والجزائر وسوريا ولبنان والعراق وليبيا والأردن والبحرين والسودان وموريتانيا والصومال يمثل فيها العمال وأصحاب العمل، بينما هي توجد في دول عربية أخرى لجان ومجالس مكونة ومشكلة من بعض موظفي الجهات الرسمية فقط كما هي الحال في المملكة العربية السعودية مثلاً[3].

وأن قرارات هذه اللجان قد تكون استشارية أو قد ترفع لهيئات أخرى

---

(١) المساومة الجماعية - منظمة العمل الدولية - ص٦١.

(٢) I.L.O. Conventions and recommendations geneva. 1966. pp. 52—53.

(٣) قوانين العمل لهذه الدولة. مذكورة فيما سبق.

للمناقشة والتصديق عليها كلياً أو بعد تعديلها أو تكون ملزمة على صعيد المنشأة إذا كانت تتعلق ببعض الشؤون العملية التطبيقية فيه كتحديد بداية ساعات العمل والتوقف والراحة اليومية ووسائل الأمن والسلامة والوقاية في المشروع.

وربما يكون من باب الاستنارة الاشارة إلى ما ورد في اتفاقية العمل العربية من نصوص بشأن تكوين اللجان والمجالس الاستشارية في مجال العمل ومدى اختصاصاتها والمساهمة في وضع التوصيات أو اتخاذ القرارات.

لقد نصت الاتفاقية العربية المذكورة رقم (٦) لعام ١٩٧٦ المتعلقة بمستويات العمل على «أن تتخذ[1] الترتيبات اللازمة لتكوين لجان ثلاثية استشارية على مستوى الدولة والمستويات الأخرى عند الحاجة، لتنظيم ظروف وفرص العمالة ويحدد تشريع كل دولة اختصاصات هذه اللجان. ويجب تعيين مندوبي أصحاب الأعمال، والعمال بالتساوي في هذه اللجان بعد استشارة المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال والعمال، حيثما وجدت، وذلك وفقاً للشروط التي يحددها تشريع كل دولة».

كذلك نصت نفس الاتفاقية على أن:

١ - «تنشأ لجان مشتركة على مستوى المنشأة من ممثلين للادارة والعمال تتولى اقتراح تنظيم شؤون العمال ورفع الكفاية الانتاجية والتدرج المهني وإدارة الخدمات الاجتماعية وغير ذلك، ويحدد التشريع المنشآت التي تلتزم بانشاء هذه اللجان» (م-٧٣).

٢ - «يجب أن يهدف التشريع إلى التدرج في تنظيم اشتراك العاملين في الادارة في المرحلة التي تقتصر فيها على السلطة الاستشارية وعلى اختصاصها بتناول بعض الموضوعات، إلى مرحلة اتخاذ قرارات ملزمة، وتناول كافة

(١) المادة ١٧ - من هذه الاتفاقية التي تبناها مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة التي عقدت في الاسكندرية بمصر ما بين ٦و١٢ مايس - آذار ١٩٧٦ بموجب القرار رقم ٣٦م.ع.د/٥، ١٩٧٦/٣/١٢.

الموضوعات التي تهم المنشأة، ويحدد التشريع بشكل الاشتراك في الادارة وحدوده» (م-٧٤).

٣ - «تنشأ لجان استشارية من ممثلي الحكومات وأصحاب الأعمال، والعمال على مستوى كل صناعة وعلى المستوى القومي لنظر المسائل العمالية والاقتصادية والاجتماعية المشتركة» (م-٧٥).

٤ - «يجب أن ينص التشريع المنظم لنقابات العمال، ومنظمات أصحاب الأعمال في كل دولة على أن يكون من ضمن أغراضها إبداء الرأي في تشريعات العمل وفي جميع المسائل التي تهم الطرفين» (م-٨٣).

يظهر من كل ذلك أن الاتصالات والتشاور والمشاركة في اتخاذ القرار تكون بأشكال مختلفة وبحسب المركزية أواللامركزية التي تتبناها الدولة على ضوء ظروفها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

فالاتصالات والمشاورات والمشاركة في اتخاذ القرارات النهائية من جانب العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم على مختلف الأصعدة تعتبر من أسس تنظيم علاقات العمل الاجتماعية.

مساهمة العمال في الادارة:

لقد كان بعض أصحاب العمل أذكياء منذ القرن الماضي حينما أوجدوا طريقة مساهمة العمال في الادارة وفي المجالس الادارية ليحصلوا منهم أولاً على معلومات وبيانات تخص العمال وأحوالهم وظروفهم وما يدور بينهم من ملاحظات وانتقادات ومطاليب ولتكون معروضة على بساط البحث لتلافي ما يمكن تلافيه من عيوب ونقائض وحاجات في الادارة والمشاريع والمنشآت ثم لكي يكون العمال ثانياً عن طريق ممثليهم حقيقة أو حكمًا مسؤولين بصورة مباشرة أو غير مباشرة عن إدارة شؤون العمل والعاملين، ولو ظاهرياً على الأقل، وكذلك حتى يشعر العمال أنفسهم ثالثاً بأنهم مسؤولون مع أصحاب العمل جنباً إلى جنب في هذه الادارة فترفع بذلك بعض مسؤوليات هؤلاء الادارية عن كاهلهم تجاه جميع العاملين فتكون العلاقات ما بينها في مجال العمل

أكثر صفاءاً وأقل احتداماً وقد تخلق بهذه الوسيلة جهة عمالية للدفاع عن مصالح أصحاب العمل فتقل إلى درجة كبيرة المنازعات العمالية في المشروع أو في الصناعة أو الاقليم أو البلاد بحسب مستويات مساهمة العمال، حتى أن بعض أصحاب العمل صار يغري بعض عماله بشتى الوسائل ليشاركوا في إدارة المشروع أو الصناعة وليساهموا فيها وليكونوا المعبر عن آراء زملائهم العمال والكاشف إلى هيئة الادارة عن رغباتهم ونزعاتهم وميولهم ومطاليبهم.

وقد تكون مساهمة العمال في الادارة على صعيد المشروع أو المنشأة أو الصناعة أو الاقليم أو الوطن كله، وهذا هو الاتجاه السائد الآن في كثير من الدول المتقدمة، ومثالها فرنسا منذ صدور دستورها عام ١٩٤٦ الذي نص هو على هذه المساهمة، وكذلك بعض الدول النامية ومثالها مصر من الدول العربية منذ عام ١٩٥٩.

وهناك من يقول بوجود مثل هذه المساهمة الادارية العمالية في الدول الاشتراكية وعلى رأسها الاتحاد السوفياتي[١]. ولكن يلاحظ البعض على هذا القول بأنه قد جانب الحقيقة في الاتحاد السوفياتي أو في أية دولة إشتراكية بمعنى الكلمة، لأن جميع العاملين في جميع المنشآت والصناعات والمؤسسات الاشتراكية إن هم إلّا عمالاً جميعاً، ولذا فالارادة هناك إدارة العمال المختصين منهم أي إداراتهم، ولذا فلا معنى للقول بوجود مساهمة العمال في الادارة في دولة إشتراكية أو في الاتحاد السوفياتي مثلاً، أللهم إلّا إذا كان المقصود من هذا القول هو مساهمة العمال اليدويين والفنيين مع الاداريين، والحقيقة أن هذه المساهمة هي ليست مساهمة إدارية عمالية، بل هي كلها إدارة عمالية وإنما هي مساهمة اختصاصية، أي أن الادارة تتشارك فيها كل أو بعض الاختصاصات الموجودة في المشروع أو الصناعة أو القطر، علماً بأن جميع من يمارسون هذه الاختصاصات هم من العمال بالمعنى الاشتراكي والاقتصادي العام.

وتشبه هذه الادارة الاشتراكية إلى حد كبير الادارة الذاتية أو التسيير الذاتي

(١) قانون العمل – للدكتور شاب توما ١٩٧٢، ص٢٠٣-٢٠٩.

الذي طبق في يوغسلافيا منذ ١٩٥٠ والجزائر منذ ١٩٦٤[١].

ومن أحدث التطبيقات العملية لمساهمة العمال في الادارة ما هو عليه الحال الآن في العراق حيث تقرر إشراك ممثلي العمال في المجالس الادارية لجميع المشاريع والمنشآت والمؤسسات الاقتصادية في البلاد.

لقد بدأت مساهمة العمال في إدارة المشاريع والمصانع تفرض نفسها عملياً بعد فترة طويلة من المناداة بتطبيقها من قبل بعض الرأسماليين والاشتراكيين أمثال سيسموندى وروبرت أوين وسان سيمون وشارل فوريه ولوي بلان[٢]، منذ أوائل وأواخر القرن الماضي وبعدما أدرك أصحاب هذه المشاريع والمصانع الفوائد الكبرى منها نظراً لما تؤديه هذه المساهمة في المسؤولية الادارية الفعلية من قبل ممثلي العمال في هذه المشاريع والمصانع من منافع لأصحابها. فيقدم هؤلاء الممثلون في مجالس الادارة المعلومات عن الرغبات والحاجات العمالية مع المعلومات عن المستلزمات الفنية والاجتماعية المعروفة لديهم بنتيجة الاحتكاك المباشر الدائم في العملية الانتاجية فتكون موضوع المشاورات والمناقشات المشتركة للوصول إلى أسلم الحلول والمعالجات لها بواسطة التلاقي والتشاور والمفاهمة المباشرة ما بين أصحاب المشروع أو المصنع وممثلي العمال. ويعتبر ذلك خير كسب يحصل عليه أصحاب العمل في إحلال التفاهم والوئام ما بينهم وبين العمال في المنشأة وتقليل المصادمات والمنازعات العمالية الجماعية إلى أبعد الحدود طالما اشترك وساهم ممثلوهم في الوصول إلى ما اتخذ من إجراءات ووسائل عملية وفنية واقتصادية فيها.

وقد بدأت إلمانيا تجرب مساهمة العمال في الادارة منذ النصف الثاني من

---

(١) قانون العمل/ الدكتور شاب توما/ بغداد ١٩٧٢ ص٢٠٤/ ومساهمة العمال في الادارة في الوطن العربي للدكتور خير الدين حسيب بيروت ١٩٧١،
وتنظيم العلاقات الصناعية/ الدكتور حمدي أمين عبد الهادي بغداد ١٩٧٠ ص١١٤-١١٥.

(٢) الدكتور عبد السلام بدوي إدارة القطاع العام في المجتمع الاشتراكي القاهرة ١٩٦٩ ص٤٢٧-٤٣٠.

القرن الماضي، وبالتحديد منذ ١٨٦٤، وأخذت نسبة التمثيل العمالي في هذه المساهمة تزداد إلى أن بلغت النصف في مجالس الادارة العليا لمشاريع الصناعات الرئيسية (الفحم والحديد والصلب) والثلث في مجالس إدارة مشاريع الصناعات الأخرى.

وقد ازدادت الدعوة إلى مساهمة العمال في إدارة المشاريع والمصانع في بريطانيا في أثناء الحرب العالمية الأولى لاشتداد الحركة النقابية والدعوة لتطبيق بعض المبادىء الاشتراكية كتأميم بعض الصناعات الكبرى كالمناجم والسكك الحديدية وإنشاء إدارة مشتركة لها من ممثلي الحكومة والعمال(١) وقد شكلت في إنكلترا بناء على هذه التطورات لجنة برلمانيا هي (لجنة هوتلي) لدراسة العلاقات الصناعية وتقديم توصيات بشأنها بعد الحرب. فأوصت هذه اللجنة بانشاء مجلس صناعي مشترك في كل صناعة يكون فيها العمال وأصحاب العمل ممثلين ولهما دور مشترك في إدارتها. ولم يصدر تشريع بذلك إلا أن بعض أصحاب العمل أخذوا يؤسسون مثل هذه المجالس اختيارياً علماً بأن جذور هذه المساهمة الاختيارية كانت موجودة في بريطانيا منذ أوائل القرن التاسع عشر بتـأثير الاشتراكيين البريطانيين أمثال روبرت أوين.

وقد ازدادت هذه المساهمة بين الحربين العالميتين الأولى والثانية. وفي أثناء الحرب العالمية الثانية ودعت إليها بصراحة منظمة العمل الدولية في إعلان فيلادلفيا المشار إليه سابقاً عام ١٩٤٤ وأخذت تنص عليها اتفاقات العمل الجماعية في إنكلترا والولايات المتحدة الأمريكية وكندا، فتشكلت بناء على تلك الاتفاقات لجان في المشروعات مشتركة بين العمال وإدارات هذه المشاريع تكون لها طبيعة إستشارية وتمثل نوعاً من التعاون بين العمال وأصحاب رؤوس الأموال أي أصحاب هذه المشاريع يهدف إلى تدعيم وتثبيت علاقات العمل فيما يتعلق بالأجور وظروف العمل والمشاكل بين الادارة وبينهم واتفاقات العمل الجماعية.

---

(١) المساومةالجماعية/ مكتب العمل الدولي - القاهرة ١٩٥٩ - ص٦١.

ونعود فنقول بأنه يصعب القول علمياً بوجود مساهمة العمال في إدارة المشاريع والمصانع في دول المعسكر الاشتراكي سيما في الاتحاد السوفياتي. صحيح أنه يقول بعض الكتاب بوجود في الواقع لهذه المساهمة في (لجان المصانع) هنا، ولكن لا وجود في الواقع لهذه المساهمة في النظام الاشتراكي المتكامل لأنه لا وجود لأصحاب العمل الذين يملكون وسائل وأدوات الانتاج ولهم مصالحهم الخاصة المختلفة عن مصالح العمال في المشاريع ولهم إداراتهم التي يكونونها حسب رغباتهم المطلقة وأنهم لغرض المفاهمة مع العمال يشركون ممثليهم في إدارة مشاريعهم لتثبيت دعائم العلاقات الانتاجية بالحسنى معهم. فالأمر هنا يختلف كل الاختلاف عن ذلك فالمشاريع إشتراكية تعود ملكيتها إلى المجتمع وإن جميع العاملين فيها من إداريين وفنيين ويدويين كلهم عمال، ولذا فالادارة كلها إداراتهم ولكن تمثل فيها فروع الاختصاص في المشروع وليس التمثيل مبنياً على أساس طبقي كما هو الحال في مساهمة العمال في الادارة في النظام الرأسمالي أو على أساس التوفيق ما بين أصحاب مصالح هي في أساسها مختلفة في نفس ملكية المشروع والانتاج، بينما لا وجود لمثل هذا التناقض في إدارة المشاريع في النظام الاشتراكي.

كما أنه لا يمكن أن يقال بمساهمة العمال في إدارة المشاريع التي قررت بعض الدول تمليكها للعمال وقررت لادارتها التسيير الذاتي. وهنا يمكن أن ينطبق نفس القول الذي قلناه بالنسبة للنظام الاشتراكي المتكامل بعض الانطباق أي أن الادارة هنا باتت للمالكين أيضاً لذا فلا معنى للقول بمساهمة العمال في الادارة لأن معنى المساهمة هنا ينصرف إلى المشاركة فيما لا يملكه المساهم. ولكن يوجد فارق واحد بين الادارة الاشتراكية وإدارة التسيير الذاتي للمشاريع، وهو أن العاملين يملكون المشروع حكمًا في التسيير الذاتي بينما ليس كذلك في النظام الاشتراكي.

الخلاصة هي أن مشاركة العمال في الادارة تكون بأشكال مختلفة. فقد تكون مشاركة في المشاورة والمناقشة وتبادل المعلومات دون اتخاذ القرارات، أو قد تكون مشاركة كلية حتى باتخاذ القرارات الادارية، سواء على مستوى المشاريع أو الصناعات أو القطر كله، وقد تكون نسبة مساهمة العمال في هذه الادارة ضئيلة أو قد يتساوى العمال فيها وأصحاب العمل كما كانت وما زالت في

صناعات استخراج الفحم والحديد والصلب في إلمانيا الغربية سيما منذ قانون ١٩٥١[١].

ونظراً لحداثة الصناعة وحداثة الحركة النقابية نسبياً في البلاد العربية ولظروفها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية أيضاً لم تظهر حركة مساهمة العمال في الادارة في التشريع العمالي العربي إلا في أوائل النصف الثاني من هذا القرن.

فقد صدر في الجمهورية العربية المتحدة - مصر وسوريا - القانون رقم (١١٤) لسنة ١٩٦١، بشأن مجالس الادارة في الشركات والمؤسسات أوجب تمثيل الموظفين والعمال في هذه المجالس فيمثل واحد عن العمال وواحد عن الموظفين ثم صار تمثيل كليهما معاً بأربعة ممثلين عن العاملين في هذه المجالس منذ نهاية عام ١٩٦٣.

وقد حذا العراق حذو مصر في ذلك بقانون مجلس إدارة المشروعات الصناعية رقم (١٠٢) لسنة ١٩٦٤، حيث قرر فيه تمثيل العمال بممثل واحد والموظفين بممثل واحد في مجلس الادارة المذكور الذي تقرر أن يكون عدد أعضائه سبعة كحد أعلى.

كما بدأت تطبق مساهمة العمال في هذه الادارة جمهورية اليمن الديمقراطية الشعبية منذ ١٩٦٩ في القطاع العام فحسب[٢].

علماً بأن الجمهورية العربية المتحدة كانت قد قررت بقانون العمل الموحد لسنة ١٩٥٩ تكوين **اللجان المشتركة** بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المنشأة **والمجالس المشتركة** لهم على مستوى الصناعة[٣].

وكذلك كان العراق قد قرر تكوين لجان عمل مختلطة في المشاريع من ممثلي العمال وأصحاب العمل بقانون العمل لسنة ١٩٥٨.

---

(١) الدكتور حمدي أمين عبد الهادي/ تنظيم العلاقات الصناعية/ بغداد ١٩٧٠/ ص١١٤-١١٥.
(٢) مساهمة العمال في الادارة في الوطن العربي - نفس المصدر - ص١٧ - ١٨.
(٣) المواد/١١١-١١٣ من هذا القانون رقم٩١ لسنة ١٩٥٩ الصادر في ١٩٥٩/٤/٥.

ومن أهم أعمال هذه الهيئات المشتركة التشاور والتعاون في تسيير شؤون العمل والعمال من الناحية الادارية وعلى سبيل المشورة والاقتراحات.

أما في الجزائر فقد فرضت الظروف بعد الاستقلال وهجرة أصحاب العمل الفرنسيين إلى أوطانهم وتركهم بعض المشاريع والمزارع المهمة دون إدارة أن تعهد إدارتها إلى عمالها مباشرة منذ بداية الاستقلال عام ١٩٦٢. ثم أقر المشرع الجزائري واقع الحال فقرر بالمرسوم رقم (٩٥-٦٣) الصادر في ٢٢مارس ١٩٦٣ إدارة المؤسسات الصناعية والمنجمية والأراضي الزراعية المهجورة بنظام التسيير الذاتي من قبل ممثلي عمالها مباشرة[١].

التشريع الوضعي:

تترك بعض التشريعات، العمال وأصحاب العمل أحراراً في تحديد موضوعات المفاوضات والاتفاقات الجماعية للعمل دون أي تدخل من قبلها فيها. فلديها يسود مبدأ العقد شريعة المتعاقدين بصورة أساسية، وأن اتفاقات العمل الجماعية أو عقود العمل الفردية إن هي إلا بمقام قانون الصناعة أو المهنة بشرط أن لا يكون فيه ما يخالف النظام العام أو الآداب العامة، وهذه هي الحال مثلاً في المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية والدانمارك والسويد والنرويج وإلمانيا الاتحادية وإيطاليا[٢].

وتتدخل بعض التشريعات بفرض بنود وأحكام معينة لاجراءات ومضمون إتفاقات العمل الجماعية كما هي الحال مثلاً في فرنسا وبعض دول أمريكا اللاتينية كوضع مواد لتنظيم الأجور وأوقات العمل والراحة والاجازات وتعيين وفصل العمال وتسوية الخلافات بينهم وبين أصحاب العمل وتحديد مدة الاتفاق وتجديده مثلاً.

وإن بعض التشريعات تنظم بنصوص قانونية آمرة كل علاقات العمال بالادارة أو أصحاب العمل من صغيرها إلى كبيرها، ولذا فلا توجد فيها

---

(١) نظام التسيير الذاتي في الجزائر.

(٢) المساومة الجماعية - مذكورة سابقاً ص٦٦.

نصوص قانونية معينة للمفاوضات والاتفاقات الجماعية وهذا هو الشائع في كثير من الدول النامية كالمملكة العربية السعودية والبحرين وقطر[١].

إن بعض التشريعات تقر التنظيم النقابي ولا تحرم هـذه المفاوضـات والاتفاقات الجماعية ومعنى ذلك بالمفهوم القانوني أنه بالامكان إجراء المفاوضات وإبرام الاتفاقات الجماعية في ظلها كما هي الحال في الكويت بالقطاع الخاص مثلاً[٢] بالرغم من عدم وجود نصوص معينة في القانون بشأنها، عند وجود التنظيم النقابي بالصورة الواقعية.

نخلص من ذلك إلى أن التشريع أساسي في تحريم أو إباحة أو تقييد أو إطلاق مفاوضات أو اتفاقات وعلاقات العمل الجماعية، ولذا فهو أيضاً من الأسس المنظمة لهذه العلاقات الجماعية التي يعتبر أيضاً عقد العمل الفردي من أسسها التنظيمية التنفيذية التطبيقية.

عقد العمل الفردي:

عقد العمل الفردي هو اتفاق يبرم بين طرفين يضع بمقتضاه الانسان نشاطه المهني المشروع تحت تصرف الغير بعوض معين مشروع ويمارس ذلك النشاط بتوجيهه وإشرافه[٣].

ولا عبرة في هذا العقد بكيفية وكمية إداء العمل والعوض، كما لا أهمية بطبيعة ونوع هذا النشاط طالما كان هو والأجر والعوض لا يخالف القانون الوضعي أو النظام العام والآداب العامة.

ومن المهم الاشارة إلى أن أحد طرفي هذا العقد هو الانسان، أي العامل لأنه مصدر العمل الذي ليس هو إلّا الجهد البدني والعقلي المنبعث من الانسان بالذات وهو المقصود بهذا العقد، أما الطرف الثاني وهو صاحب العمل فانه قد

(١) قانون العمل السعودي لسنة ١٣٨٩هـ - نظام العمل والعمال/ وقانون العمل في البحرين لسنة ١٩٧٦ رقم ٢٣ وقانون العمل القطري رقم٣ لسنة ١٩٦٢.

(٢) قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم٣٨ لسنة ١٩٦٤.

(٣) إقتصاد وتشريع العمل للدكتور صادق السعيد - مذكور سابقاً - ص٢٣٧.

يكون شخصاً حقيقياً وهو الانسان، أو قد يكون شخصاً معنوياً كالمؤسسة والدولة والشركة وغيرها. لذا حددنا الطرف الآخر في عقد العمل بكلمة (الغير) وقد يكون شخصاً حقيقياً أو معنوياً.

الحقيقة أن عقد العمل الفردي هو ركن أساسي في تطبيق اتفاق أو عقد العمل الجماعي المنظم لعلاقات العمل الجماعية فما لم يبرم عقد العمل الفردي فلا يمكن تصور تنفيذ أو تطبيق اتفاق العمل الجماعي الذي هو في واقعه قانون هذه العقود المتضمن للحدود الدنيا للشروط المتفق عليها فيها بين العامل وصاحب العمل مباشرة أي أن اتفاق أو عقد العمل الجماعي لا معنى له دون وجود عقد العمل الفردي فهذا الاتفاق الجماعي لا يسري مفعوله أساساً إلّا على أطراف عقود العمل الفردية المشمولين به. ولا يمكن أن تتضمن هذه العقود من الشروط ما يخالف نصوص الاتفاق المذكور إلّا إذا كان فيها ما يعتبر أصلح وأنفع للعامل، وذلك لأن المتفق عليه فقهاً والمنصوص عليه قانوناً أحياناً هو أن كل ما يرد في التشريع واتفاق العمل الجماعي من حقوق للعمال يعتبر كحد أدنى لهذه الحقوق، كما أن المعروف فقهاً وقانوناً أن كل ما يرد من حكم أصلح لهم يكون هو النافذ وما يخالف ذلك فباطل[1]. وعليه، فيمكن القول بأن عقد العمل الفردي هو من أسس تنظيم وتحقيق تطبيق علاقات العمل الجماعية واللازمة لها علماً بأن تنظيم هذه العلاقات تأخذ بنظر الاعتبار المنافع الحدية للعمال وأصحاب العمل في الانتاج، التي تحتويها عقود العمل الفردية.

مفاوضات واتفاقات العمل الجماعية:

يقصد بمفاوضات العمل الجماعية المساومات والمناقشات التي يجريها ويقوم بها معاً ممثلو نقابات أو اتحادات العمال أو ممثلو العمال مع صاحب العمل شخصياً أو منظمات أصحاب العمل أو ممثليهم من أجل التوصل إلى حسم منازعات العمل الجماعية التي قد تحدث بينهما في مجال العمل والشغل أو من أجل إبرام اتفاق العمل الجماعي أو عقد العمل الجماعي بينهما لتحديد الشروط

---

(١) إقتصاد وتشريع العمل المذكور سابقاً ص٤٩٣، وقانون العمل والتأمينات الاجتماعية المذكور سابقاً ص٦٠٨.

والظروف والمستلزمات التي يقبل بها الطرفان جماعياً لممارسة النشاط الاقتصادي لمصلحة أصحاب العمل أو لمصلحة من يقومون مقامه قانونياً.

أما المقصود باتفاق العمل الجماعي أو عقد العمل الجماعي أو عقد العمل المشترك فهو اتفاق يبرم ما بين منظمة نقابية عمالية (لجنة نقابية مخولة أو نقابة أو اتحاد نقابات) وصاحب عمل أو منظمة أصحاب عمل أو ممثليهم لتحديد شروط وظروف العمل التي يقبل بها الطرفان.

فالمفاوضات أو المساومات الجماعية المذكورة تخص العمل والعمال وأصحاب العمل، بصورة جماعية من جانب العمال دائمًا، ولكنها قد تكون فردية من جانب أصحاب العمل، إذ قد يخص صاحب عمل واحد أو كل أصحاب العمل وذلك في مشروع أو قطاع معين أو صناعة أو منطقة معينة أو بلد معين. فأطراف هذه المفاوضات منظمات أو ممثلو العمال من جهة وصاحب العمل أو منظمات أو ممثلو أصحاب العمل من الجهة الأخرى. وهو الأصل، غير أنه يمكن أن يكون من بين أطرافها ممثلو الجهات الرسمية أو بعض الخبراء، وذلك بمقتضى التشريع الوضعي الذي يتدخل أحياناً لرسم الخطوط الرئيسية لهذا الاتفاق بحسب الأنظمة الاقتصادية والسياسية السائدة.

إن موضوع هذه المفاوضات قد يهدف إلى حسم بعض المنازعات العمالية الجماعية، أو قد يهدف إلى إبرام اتفاق عمل جماعي وليس بشرط أن تنجح المفاوضات المذكورة لتحقيق الهدف منها، إنما المهم أن تكون نية المتفاوضين متجهة من البداية نحو حسم المنازعات المذكورة، أو إبرام الاتفاق المشار إليه.

وقد تكون هذه المفاوضات على صعيد المنشأة وتجري من قبل ممثلي النقابات العمالية أو العمال في تلك المنشأة وصاحب العمل أو ممثليه، أو أن تجري على صعيد منطقة أو صناعة معينة أو قطاع معين من قبل المخولين بها. وربما يقتضي الحال التشريعي أو الاتفاق عرض نتيجة ما تصل إليه هذه المفاوضات من اتفاق على العمال ثم أصحاب العمل أو على اتحادات ومنظمات العمال وأصحاب العمل للمصادقة أو التأييد، وربما يتطلب الأمر التصديق على

نتائج المفاوضات والاتفاقات من قبل السلطات الرسمية العليا أحياناً أو تسجيلها ونشرها وفق قواعد معينة إذا فرض هذا الأمر تشريع بلد معين.

وقد تجري هذه المفاوضات من بداية الأمر مباشرة ورأساً من قبل السلطات المركزية في اتحادات أو منظمات العمال وأصحاب العمل على صعيد القطر باشراك ممثلي الحكومة أم لا، بحسب التشريع الوضعي، وهنا يتطلب الأمر أن تتشاور اللجان الفرعية لهذه الاتحادات والمنظمات لتبادل المعلومات وللحصول على البيانات والاحصاءات اللازمة لهذه المفاوضات والاتفاقات. وإن لهذه المشاورات وتبادل المعلومات أثراً كبيراً في نجاح المفاوضات لأنها غالباً ما تذلل العقبات والمعوقات في طريقها وتسهل الوصول في اتخاذ القرارات السليمة لحسم المنازعات الجماعية أو إبرام الاتفاقات الجماعية وهما الهدفان الرئيسان من المفاوضات الجماعية والأساس في تنظيم علاقات العمل الجماعية.

وقد يكون الاتصال من أعلى إلى أدنى وبالعكس في التشاور والمشاركة في اتخاذ القرارات بشأن وكل ذلك. ويقصد بهذا الاتصال المذكور أن تجري الاتصالات والمفاوضات وتبرم الاتفاقات الجماعية على مستوى الصناعات أو القطر فتطبق على مستوى المنشآت والمشاريع أو الصناعات أو المناطق أو أن تجري هذه الاتصالات والمفاوضات وتبرم هذه الاتفاقات على مستوى هذه المنشآت والمشاريع أو الصناعات أو المناطق وتكون عندئذٍ سارية المفعول على عمالها فقط، وقد تكون خاضعة لمصادقة النقابة المعنية عليها أو أن ترسل النقابة من يمثلها في لجنة التفاوض وإبرام الاتفاق على مستوى المنشأة أو المشروع أو الصناعة. وعلى كل حال فلا بد من التشاور والمشاركة الحقيقية والحكيمية في اتخاذ القرارات النهائية في هذه المفاوضات والاتفاقات أما على الصعيد الأعلى فالأدنى أو الأدنى فالأعلى. فالاتصالات والمفاوضات من الأعلى تكون لها قوة جماعية أشد وتتم فيها حماية العمال بصورة أشمل وأنجح وذلك لما للنقابة على مستوى الصناعة من قوة وتأثير تفوق ما لممثلي العمال في المنشأة أو المنطقة، ثم أن التفاوضات والاتفاق من الأعلى قد تشمل أموراً مهنية عامة وليست للعمال مباشرة بصورة فردية كتأسيس مستشفى أو روضة أطفال قرب المشروع أو دور

سكن للعمال مثلاً بينما المفاوضات والاتفاقات على صعيد المنشأة تقتصر مهامها في الغالب على المسائل المهنيـة البحتة والأجـور وساعـات العمل والتغيب والاجازات عادة.

وقد يقصد بهذا الاتصال المذكور وجود اللجان المشتركة في المشاريع والمجالس المشتركة على مستوى الصناعات. وهنا قد تتوزع المسؤوليات في التشاور والمشاورة فتنحصر في المشروع على الأمور المهنية التي تخص عماله فقط بينما تشمل أعمال هذه المجالس الصناعات على مستوى القطر وتكون مشاورتها بصورة أشمل بشأن الأمور العامة التي تخص كل صناعة ذات العلاقة بالمسائل المهنية والادارية والاقتصادية والاجتماعية.

والمهم ذكره أن غالبية هذه اللجان والمجالس تكون مشورتها كتوصيات واقتراحات ونادراً ما تكون لها صفة اتخاذ القرارات إلاّ في الأنظمة الاقتصادية الاشتراكية المتكاملة كما هي الحال مثلاً في الاتحاد السوفياتي وأنظمة التسيير الذاتي من قبل العمال كما هي الحال في يوعسلافيا والجزائر مثلاً.

الفصل الثالث
المفاوضات الجماعية
مفهومها، أطرافها، أساليبها وإجراءاتها ومستواها

مفهوم المفاوضة الجماعية:

لقد سبق ذكر تعريف أو مفهوم المفاوضة الجماعية وتبين أنها المساومة (والمعاملة) والمناقشة التي يقوم بها ممثلو نقابات أو اتحادات أو منظمات العمال من طرف، مع صاحب عمل أو أصحاب عمل أو ممثلي منظماتهم المهنية من طرف ثان، إما لأجل التوصل إلى حسم منازعات العمل الجماعية، وإما لغرض إبرام اتفاق العمل الجماعي وهو الأصل في هذا البحث لتحديد الشروط والظروف والمستلزمات العامة التي يقبل بها الطرفان لممارسة النشاط الاقتصادي لمصلحة أصحاب العمل الحقيقيين، أو الحكميين كالمنظمين أو الادارات مثلاً في المشاريع والمؤسسات المعنية.

ولم يرد تعريف أو مفهوم مخصص لهذه المفاوضة في اتفاقية العمل الدولية «الخاصة» بحق التنظيم والمساومة الجماعية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩[١]، وإنما نصت هذه الاتفاقية على أن تتخذ الدولة التي تصادق عليها الاجراءات الملائمة لها حسب ظروفها وعند الضرورة «. . . بقصد تشجيع وتنمية وتطبيق إجراءات واسعة المدى للتفاوض الاختياري لعقد اتفاقات جماعية بين منظمات أصحاب العمل والعمال تهدف إلى تنظيم شروط العمل»[٢].

---

(١) Right to organise and collective bargaining convetion. N: 98 oF 1949.

(٢) المادة - ٤ - منها.

وقد جاء في قرار (اللجنة الاستشارية بشأن المستخدمين من ذوي المرتبات والعمال المهنيين) التابعة لمنظمة العمل الدولية في عام ١٩٥٦ أنه «. . . يجب أن تكون المفاوضات الجماعية هي الطريقة الطبيعية لتحديد أجور الاستخدام. . . ويجب أن يدخل - فيها - الأطراف المفاوضة بحريتهم وأن يكونوا محل ثقة بعضهم بعضاً وأن يتعاملوا مع بعضهم بعضاً بنية صادقة»[1].

كما جاء في قرار (لجنة الصناعات الكيمائية) التابعة لنفس المنظمة الدولية لسنة ١٩٥٨ «أن الحق الأساسي في الحرية النقابية وحق المساومة جماعياً هما ضروريان للعلاقات الصناعية الطيبة» وأنه «يجب على أصحاب العمل بالصناعات الليميائية أو منظماتهم المهنية وعلى منظمات العمال المهنية بهذه الصناعات أن يتفاوضوا بنية صادقة وأن يبذلوا كل جهد نحو عقد اتفاقات جماعية في نطاق التشريع أو ما جرى عليه العمل بقصد تسوية شروط العمل في صناعاتهم وكل المشكلات الأخرى التي هي موضوع المساومة الجماعية بالتراضي وشروط الاستخدام العادلة التي - هي من مقتضيات العلاقات الصناعية الطّيبة بالصناعات الكيمائية»[2].

يتبين من هذه الاتفاقيات والقرارات المشار إليها أن المفاوضات الجماعية تجري ما بين منظمات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم بصورة اختيارية رضائية من أجل تحديد شروط وظروف العمل وما يتصل بهما مما يتفق عليه المتفاوضون، أي من أجل إبرام اتفاقات العمل الجماعية بالدرجة الأولى، أما المفاوضات الجماعية من أجل حسم منازعات العمل الجماعية فلها أحكامها وقواعدها المستقلة.

وقد نصّت الاتفاقية العربية المتعلقة بمستويات العمل «المعدلة» لسنة ١٩٧٦ بشأن حق التنظيم النقابي الجماعية[3] على أن:

---

(١) الفقرة - ٤ - من القرار - المساومة الجماعية. منظمة العمل الدولية ص١٨٨.

(٢) الفقرة - ٣ - من القرار. المساومة الجماعية - منظمة العمل الدولية ص١٨٢-١٨٣.

(٣) رقم/٦/ لسنة ١٩٧٦ التي وافق عليها مؤتمر العمل العربي المنعقد في الاسكندرية ما بين ٦/١٢ آذار - مارس - ١٩٧٦ في ١٩٧٦/٣/١٢ برقم ١٣٦م.ع.د/٥.

١ - «للعمال أن يكونوا فيما بينهم نقابات تدافع عن حقوقهم، وترعى مصالحهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية والاسهام في زيادة الكفاية الانتاجية» (م-٧٦).

٢ - «يخول القانون لأصحاب الأعمال الحق في تكوين منظمات لهم، في كل صناعة وفي كل نوع من النشاط الاقتصادي لدراسة مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والدفاع عنها وتمثلهم أمام مختلف الجهات» (م-٨١).

٣ - «يقوم أصحاب الأعمال أو منظماتهم، ونقابات العمال المختصة لتحقيق استقرار علاقات العمل بعقد اجتماعات للمفاوضة الجماعية في: شروط العمل وتنظيمه على أساس نوع النشاط الاقتصادي وطبيعته، وعليهم أن يحاولوا بقدر الامكان الوصول إلى إبرام عقد عمل مشترك يحدد بدقة ووضوح حقوق والتزامات طرفي العقد» (م-٨٥).

كما نصّت نفس الاتفاقية على أن «ينص تشريع كل دولة على تنمية وتشجيع تسوية المنازعات الجماعية عن طريق المفاوضات المباشرة بين الطرفين، وينظم تشريع كل دولة الالتجاء في حل منازعات العمل الجماعية إلى هيئات التوفيق (م-٨٩)، وكذلك عن طريق التحكيم أيضاً (م-٩٠).

وعليه، فالمقصود هنا بمفاوضات العمل الجماعية هي المساومات والمفاوضات الرضائية الاختيارية التي يجريها ممثلوا العمال مع أصحاب العمل أو مع ممثلي منظماتهم من أجل الوصول إلى إبرام اتفاقات العمل الجماعية بشأن ظروف وشروط ومستلزمات ممارسة النشاط الاقتصادي في مختلف المجالات والميادين الاقتصادية الزراعية والتجارية والصناعية سواء كانت خدمية أم سلعية وقد أيّدت ذلك بكل تفصيل الاتفاقية العربية بشأن المفاوضة الجماعية رقم (١١) لسنة ١٩٧٩[1]، وقد بينّ مؤتمر العمل العربي الذي عقد في آذار (مارس) ١٩٧٩ في الخرطوم أسباب تبنيه وإقراره لهذه الاتفاقية بشأن المفاوضة الجماعية في

---

(١) رقم (١١) لعام ١٩٧٩ المقررة من قبل مؤتمر العمل العربي في ١٩٧٩/٣/١٣.

نفس دورة انعقاده هذا ومنها إيمانه «. . .بأن المفاوضة الجماعية هي الوسيلة **الفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتمشى مع التطور الاقتصادي** والاجتماعي وأنها تكتسب أهمية خاصة حيث تلتقي فيها إرادة الطرفين لتنظيم شروط وظروف العمل وتحديد الحقوق والمزايا التي تتقرر للعمال بما يحقق السلام الاجتماعي والعدالة الاجتماعية».

أطراف المفاوضة الجماعية:

لقد جاء في اتفاقية العمل الدولية «الخاصة بتطبيق مبادىء حق التنظيم والمفاوضة الجماعية المرقمة (٨٩) لسنة ١٩٤٩» أنه «يجب اتخاذ الاجراءات. . . بقصد تشجيع وتنمية وتطبيق إجراءات واسعة المدى للتفاوض الاختياري لعقد اتفاقات جماعية، بين منظمات أصحاب الأعمال والعمال تهدف إلى تنظيم شروط العمل»[1] ومعنى هذا على وجه العموم أن أطراف هذه المفاوضة الجماعية هي ما يلي:

١ - منظمات أصحاب العمل.

٢ - منظمات العمال.

ولكن الاتجاه الفقهي والقانوني الخاص بقضايا العمل والعمال سار إلى اعتبار أطراف هذه المفاوضات ما يلي:

١ - منظمات أي نقابات العمال.

٢ - أصحاب العمل مباشرة وفرادي أو منظمات أصحاب العمل.

٣ - وتنص بعض تشريعات الدول المتقدمة كفرنسا مثلاً على أن يكون رئيس المفاوضات شخصاً مستقلاً حيادياً[2].

ولا مانع، بل هو ضروري أحياناً في المجتمعات النامية حسبما يعتقد

---

(١) المادة - ٨ - منها.

(٢) المساومة الجماعية - منظمة العمل الدولية - المرجع السابق ص٤٨.

البعض أن يرافق كل وفد في المفاوضات مستشار قانوني إقتصادي خبير في قضايا العمل والعمال ليسترشد برأيه المتفاوضون عند الاقتضاء.

ولقد أخذت الاتفاقية العربية بشأن المفاوضة الجماعية رقم (١١) لسنة ١٩٧٩ بهذا الاتجاه الفقهي والقانوني لذا نصت على أن «تجري المفاوضات الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم...».

ومعنى ذلك أن أطراف هذه المفاوضة بمقتضى هذه الاتفاقية ما يلي:

١ - منظمات، أي نقابات العمال.

٢ - أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل.

وهذا ما أخذت به تشريعات الدول العربية التي أقرت مثل هذه المفاوضات ما بين هذه الأطراف لغرض إبرام اتفاقات العمل الجماعية كما مرت الاشارة إلى ذلك فيما سبق.

ومن المهم ذكره أن تكون هذه النقابات والمنظمات مشكّلة وفق الأصول القانونية. وقد تجري هذه المفاوضات على صعيد المنشأة أو المعمل والمشروع ويكون عندئذٍ أطرافها ما يلي:

١ - اللجنة النقابية أو فرع النقابة أو نقابة المنشأة أو النقابة أو المنظمة العمالية ذات العلاقة والاختصاص بحسب الأحوال والقواعد الأصولية المرسومة في كل بلد.

٢ - صاحب العمل المعني في المنشأة أو الادارة فيها بحسب تخويل وتفويض رسمي قانوني بذلك. وقد تجري المساومات والمفاوضات المذكورة على مستوى صناعة أو صناعات أو قطاعات إقتصادية أو مناطق معينة، ويكون عندئذٍ أطرافها ما يلي:

١ - نقابة الصناعة أو نقابات الصناعات أو القطاعات الاقتصادية

أو المناطق المعنية بحسب الأحوال، والقواعد القانونية المرعية الأصولية.

٢ - أصحاب الأعمال المعنيين أو الادارات المعنية أو منظمات أصحاب الأعمال المعنية بحسب الصلاحيات والاختصاص النوعي والقطاعي والاقليمي وفق القواعد القانونية النافذة في القطر.

أما إذا كانت المفاوضات المشار إليها تجري على صعيد القطر كله فيكون أطرافها ما يلي:

١ - الاتحاد العام لنقابات العمال أو ممثلي كل النقابات المعنية في القطر عند عدم وجود الاتحاد العام لها في القطر.

٢ - إتحاد منظمات أصحاب العمل أو ممثلي هذه المنظمات عند عدم وجود هذا الاتحاد في القطر.

ونكرر القول أنه لا يوجد أي مانع من إضافة الخبراء الاقتصاديين والقانونيين لكل طرف من الأطراف من قبل نفس الأطراف المعنية في المفاوضات المذكورة كمستشارين.

وربما يتطلب الأمر أحياناً بحسب القواعد التشريعية أو المتفق عليها، عرض نتائج هذه المفاوضات، على الجمعية العمومية للنقابة وعلى منظمة أصحاب العمل بغية تأييدها والمصادقة عليها ليكون تطبيقها على جميع العمال وأصحاب العمل المشمولين أكثر عدالة وحصانة وقبولاً، حيث سيكون لهم الرأي النهائي في إبرام اتفاق العمل الجماعي. ولكن يرى بعض أصحاب العمل أن هذا الاجراء فيه عرقلة لسير المفاوضات وانتشار عدم الثقة والاطمئنان ما بين المتفاوضين مما قد يكون معوقاً لانجاح المفاوضات واتفاقات العمل الجماعية.

الخلاصة: هي أن من أهم أسس تنظيم المفاوضات الجماعية بالمعنى الواسع هو منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. فمن دون منظمات

العمال لا يمكن تصور وجود مفاوضات جماعية بمعناها الحقيقي كما يتعذر في الواقع وبنفس الوقت تصور وجود منازعات عمل جماعية بدون هذه المنظمات فأهم أركان تحقيق هذه المفاوضات وجود منظمات العمال وهي تتمتع بحرية التنظيم النقابي والمساومة أو المفاوضة الجماعية. من هنا يتبين جلياً دور هذه المنظمات البالغ الأهمية في تحقيق وإنجاح المفاوضات الجماعية وتطبيق النتائج التي يتوصل إليها المفاوضون في الاتفاقات الجماعية بشأن ظروف ومتطلبات وشروط العمل والتشغيل.

وكذلك الأمر بالنسبة لمنظمات أصحاب العمل وإن لم يكن وجودها لازماً كلزوم النقابات أو ركناً من أركان هذه المفاوضات والاتفاقات لأنه يمكن أن يقوم بها أصحاب العمل بأنفسهم بصورة فردية وليست جماعية، مع بعض مساعديهم وخبرائهم كما هي الحال في بعض المفاوضات على صعيد المنشأة الواحدة أو الصناعة الواحدة التي يمتلكها واحداً وعدد قليل من أصحاب العمل الذين قد يجتمعون عرضياً ومؤقتاً في هذه المفاوضات الجماعية بدافع المصلحة المشتركة في مقابلة نقابة أو منظمة عمالية. ولكن لا يخفى ما لمنظماتهم من الأثر الكبير عند وجودها في تحقيق سلامة سير المفاوضات وقدرتها فيها وفي حل كثير من مشاكل العمل والعمال وأصحاب العمل بوجودها بسبب خبرتها ودرايتها وأنماط سلوكها في المفاوضات وقدرة المتفاوضين على تحري درجة الاعتدال وعدم المغالاة في المطاليب والمناقشات التي تكون لدى هذه المنظمات جميعها مجتمعة أعلى بكثير مما لدى العمال أو أصحاب العمل أنفسهم منفردين، وذلك لما تملكه من قدرات ومعلومات ومهارات ودراية بمضامين المطاليب وآثارها في الظروف الراهنة ومستويات المفاوضات المتعلقة بالناحية الاقتصادية والاجتماعية حتى أنه في بعض الأقطار تترك الحكومات الحرية الكاملة لهذه المنظمات في تنظيم شروط وظروف التشغيل والشغل وتنظيم العلاقات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل نظراً لما تعهده فيها من قدرة على ذلك ولأنها تؤمن وتتمسك بحرية الأفراد دون تدخل سلطاتها في تنظيم شؤونهم الاقتصادية والاجتماعية.

أما دور الحكومات في هذه المفاوضات فهو الدور الأعظم في كل الأحوال

فاذا تركت هي الحرية لمنظمات العمال وأصحاب العمل لتنظيم علاقات العمل الجماعية بينها بالمفاوضات فانما هي تقوم بتنظيم ممارسة هذه الحرية ورسم أطرها وحدودها بحيث لا تكون مخالفة للنظام العام والآداب العامة كما هي تشرف على تطبيقها وربما تضع الاجراءات والطرق لهذا الاشراف ولحسم أي نزاع قد يقع حولها. وفي بعض الأقطار تضع الدولة تشريعياً أسس التنظيم النقابي الأساسي في المفاوضات وتضع القواعد والاجراءات لهذه المفاوضات وفحواها من أولها إلى نهايتها. وفي بلاد أخرى يضع التشريع الحدود الدنيا للشروط التي يجب أن تتضمنها المفاوضات والاتفاقات الجماعية والطرق والوسائل لتفسير الغموض فيها وتعديلها وتجديد وسائل وطرق تسجيلها ونشرها.

ففي الواقع قد يتعذر تحديد دور وأهمية تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل لا سيما الجماعية منها وعلى الأخص مفاوضات وعقود أو اتفاقات العمل الجماعية. فرسم الحدود والأطر والمضامين الأساسية لهذه المفاوضات والاتفاقات ووضع القواعد والضوابط لها وطرق وإجراءات التوفيق والتحكيم الاختياري أو الاجباري أو تشكيلات محاكم العمل لحسم كل نزاع فردي أو جماعي بتشريعات وتعليمات وأوامر، إن هو إلاّ الدليل الواضح على مدى هذا التدخل والمساهمة الفعلية الحكومية في تنظيم علاقات العمل الجماعية ما بين العمال وأصحاب العمل.

أما في الدول الاشتراكية أو السائرة في طريق الوصول إليها، وإن كانت كل تشريعات وعلاقات العمل فيها موضوعة بمقتضى الخطط الاقتصادية ومبنية على أساس مقدار العمل والجهد المبذول والحاجة أيضاً إلا أن ما يسمى بمفاوضات واتفاقات العمل الجماعية فيها هو أيضاً يلعب دوراً مهمًا في تنظيم وتطبيق قواعد العلاقات التفصيلية المذكورة بين العمال والادارة على صعيد المنشأة خاصة علمًا بأنه لا توجد هنا عقود عمل فردية حقيقية تبرم نتيجة مساومات كما تعرف في المجتمعات الرأسمالية.

الخلاصة أن الحكومة تلعب دوراً كبيراً موضوعياً وإيجابياً في مفاوضات واتفاقات العمل الجماعية بدرجات مختلفة وعلى مستويات متباينة فقد تأخذ دور

الموجه المرشد، وقد تأخذ دور الشريك الفعال أو المخطط أو الآمر الناهي فيها أو المخرج المنفذ الأساس في هذه المفاوضات والاتفاقات وإن هي لا تظهر علناً على مسرحها في بعض الأحيان.

ويعتقد أن خير ما يدل على ذلك التدخل والتوجيه هو ما تشير إليه بعض التشريعات التي أقرت مثل هذه المفاوضات في البلاد العربية حيث أجازتها ورسمت لها أطرها وبعض إجراءاتها ومضامينها كمصر وتونس والجزائر والعراق والأردن وموريتانيا على سبيل المثال لا الحصر.

أساليب وإجراءات ومستويات المفاوضة الجماعية:

لقد أشرنا إلى أن المفاوضات الجماعية قد تكون على المستويات المختلفة التالية:

١ - مستوى المنشأة الواحدة أو المعمل أو المشروع الواحد.

٢ - مستوى الصناعة الواحدة أو الصناعات المترابطة.

٣ - مستوى القطاع الاقتصادي.

٤ - مستوى المنطقة الواحدة أو الاقليم الواحد.

٥ - مستوى القطر كله.

فاذا كانت هذه المفاوضات تجري على مستوى المنشأة أو المعمل والمصنع والمشروع الواحد فعندئذٍ يقوم بها صاحب العمل نفسه مباشرة أو ممثلوه وبعض معاونيه، وممثلو اللجنة النقابية أو النقابة أو اتحاد النقابات عند عدم وجود النقابة وفق الأحكام القانونية الأصولية النافذة. وقد يقوم بهذه المفاوضة نيابة عن العمال عند عدم وجود النقابات العمالية واتحادها ممثلوهم في نفس المنشأة. ولا يمنع من أن يقوم مقامهم في هذه المفاوضات ممثلو العمال في اللجنة المختلطة أو في مجلس الادارة في المنشأة عند وجودهم، سوى الخوف من سوء الاستعمال نتيجة تأثر هؤلاء الممثلين المحتمل بأصحاب العمل والميل إليهم بسبب وبحكم الصلات الوثيقة الدائمة بينهما في اللجنة المختلطة ومجلس الادارة.

أما إذا كانت هذه المفاوضات على المستويات المختلفة الأخرى فحينئذٍ ستشمل المفاوضات وتسري آثارها على عدة مجموعات وجهات من العمال وأصحاب العمل، ولذلك فيجب التأكد من أن أطراف المفاوضات المذكورة تمثل كل هذه المجموعات والجهات المعنية إما عن طريق ممثليهم أو منظماتهم أو اتحاداتهم في الصناعات أو المناطق المعنية أو عموم القطر، وقد يكون معهم بعض الخبراء والمستشارين عند الاقتضاء والمسوغات الموضوعية والقانونية.

وستكون عملية المفاوضات في مثل هذه الأحوال الشاملة واسعة ومعقدة لا سيما إذا كانت تخص عدة أصحاب عمل أو منظماتهم المختلفة وعدة نقابات تضم عمالاً من مختلف النقابات في المنشأة الواحدة أو منطقة أو صناعة واحدة إذ سيضم كل طرف في المفاوضات المذكورة خليطاً من الممثلين عن المنظمات والنقابات المخولين بسلطات وصلاحيات وأيديولوجيات مختلفة، وقد تكون متضاربة مع اختلاف في درجة الحرية التي يتمتعون بها في المفاوضات لاتخاذ المواقف والقرارات مما قد يؤثر في سير وطرق إجراء المفاوضات.

ومن المهم جداً هنا لضمان حسن سير المفاوضات وعدم عرقلتها وضمان نجاحها، ملاحظة الأمور التالية:

١ - أن يمثل كل طرف في المفاوضات معظم العمال وأصحاب العمل، في المستوى المعين، الذين ستسري عليهم أحكام نتائجها. بحيث يكون كل طرف معبراً أفضل وأوسع تعبير عن رغبات وإرادات جميع أو معظم هؤلاء المعنيين، وأن تتبع في عملية التمثيل المذكور، وفي أثناء المفاوضات أيضاً، الأساليب الديمقراطية على ضوء تبادل المعلومات المهنية الواقعية والظروف والمصالح الاقتصادية المتبادلة والاجتماعية معاً. ولا يوجد ما يمنع بل هو المفضل والجاري في بعض المجتمعات المتقدمة، أن يكون مع كل طرف بعض المستشارين في مختلف مواضيع المفاوضات، وبذلك تبعد عن المفاوضات المعوقات مثل المطاليب المعجزة والمغالى بها التي قد يتقدم بها أحد الأطراف دون خبرة ودراية كافية بآثارها ونتائجها.

٢ - ليس بشرط أن يكون عدد أعضاء كل فريق من المفاوضات متساوياً، لأن

كل فريق منهما كان عدده يكون وحدة متكاملة قائمة بذاتها في المفاوضات وله أن يقبل أو يرفض أو يقدم أو يسحب أي طلب أو اقتراح، إذ ليس هناك تصويت أو أخذ للأصوات إلى اتخاذ قرار واحد.

٣ - إذا كانت نتيجة المفاوضات النجاح فسيتم إبرام اتفاق العمل الجماعي بين الطرفين. ولكن إذا لم يحصل الوفاق فقد يؤدي الأمـر إلى الاضراب أو الغلق أو إلى اللجـوء لاجـراءات التـوفيق والتحكيم الاختيـاريـين أو الالزاميين بحسب القواعد القانونية المقررة، وقوة وضعف منظمات أو ناخبي أطراف المفاوضات، ولذا يجب أن تستخدم كل الوسائل الممكنة لعدم فشل المفاوضات وإن طال أمدها وأن تسود دائمًا جو المفاوضات، العقلية المرنة للمناقشات والأخذ والعطاء بالحجة والاقناع وأن لا تكون هناك سلفاً مطاليب حدية قاطعة يراد فرضها فرضاً على أحد الأطراف. فاذا كان يريد أحدهما ذلك مقدماً فلا يمكن أن يتحقق وجود المفاوضات بمعناها المقصود كما لا يمكن أن يرجى من اللقاءات التفاوضية أي حسم للنزاع القائم أو إلى أي اتفاق عمل جماعي منشود.

الفصل الرابع
إتفاق العمل الجماعي

مفهومه، أطرافه وموضوعاته، خصائصه وطبيعته، آثاره القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مشاكله التطبيقية وحسم المنازعات بشأنه

مفهوم اتفاق العمل الجماعي:

قد يبرم اتفاق العمل ما بين العامل وصاحب العمل مباشرة أصالة أم وكالة، ويسمى عندئذٍ (اتفاق العمل أو عقد العمل الفردي)؛ وقد يبرم ما بين نقابة عمالية نيابة عن عمالها قانوناً وعادة وبين صاحب عمل أو عدة أصحاب عمل بصفة شخصية أو وكالة، أو منظمة أصحاب عمل نيابة عنهم قانوناً، ويسمى عندئذٍ هذا الاتفاق الجماعي **(إتفاق العمل الجماعي)** أو **(عقد العمل الجماعي)** أو **(عقد العمل المشترك)**.

وقد وردت هذه التسميات الثلاث على ألسنة الأساتذة المختصين في كتبهم وأبحاثهم، وعلى ألسنة المشرعين أيضاً في قوانين وأنظمة العمل[١]، وقد عرّف بعض هؤلاء الأساتذة هذا الاتفاق بأنه «عقد يتعلق بشروط العمل ليبرم بين ممثلي نقابة أو أية منظمة عماليه مهنية، وممثلي نقابة أو أية منظمة مهنية تخص أصحاب العمل أو مع عدة أصحاب عمل أو صاحب عمل واحد»[٢]. وعرّفه البعض الآخر بأنه «عقد يبرم بين جماعة من المأجورين وبين رب العمل أو جماعة أرباب العمل»[٣]، ولكن في الواقع أن هذا الاتفاق ليس هو الاتفاق الجماعي

(١) الدكتور محمد حلمي مراد - المرجع السابق ص٥٩٩-٦٣٧. والدكتور صادق مهدي السعيد المرجع السابق ص٤٨٣-٥٠٠. والدكتور أحمد زكي بدوي - تشريعات العمل في الدول العربية - الاسكندرية ١٩٦٥ ص١٨٨-١٩٧.

(٢) Le nouveau droit francais—p.Pic et kreher. Paris. PP. 239—240.

(٣) إقتصاد العمل للدكتور محمد عزيز - بغداد ١٩٥٨ ص٥٣.

للعمل أو عقد العمل الجماعي أو المشترك وإنما هو عقد العمل الفردي المتعدد الأطراف أو عقد الفرقة أو الفريق[1] كما يسمى أحياناً، وهو الذي بمقتضاه تتفق فرقة من العمال مع صاحب عمل على الاشتغال بشروط معينة، وأن العمل المتعدد الأطراف ليس في الواقع إلا عدة عقود عمل فردية متصلة الابرام والانعقاد من حيث الشكل ولكنها تخص كل عامل وصاحب عمل بصورة فردية مستقلة، وأن عقد الفرقة يوصف في الغالب بأنه عقد شركة عمل يبرم مع صاحب العمل للقيام بعمل معين من قبل عمال يتضامنون في أداء العمل لمصلحة صاحب العمل المذكور.

وقد عرّفه البعض بأنه (اتفاق يبرم ما بين منظمة أصحاب عمل، لغرض تعيين شروط عقود العمل الفردية من ناحية، ولتثبيت الحقوق والالتزامات لكل طرف من أطراف الاتفاق)[2].

ولم يرد تعريف خاص لهذا الاتفاق في اتفاقية (حق التنظيم والمساومة الجماعية)الدولية رقم (٨٩) لسنة ١٩٤٩ التي تبنّتها منظمة العمل الدولية في عام ١٩٤٩ . ولكن بيّنت التوصية الدولية رقم (٩١) لسنة ١٩٥١ المقصود من الاتفاق المذكور بأنه كل افتاق تحريري بشأن ظروف العمل يبرم ما بين نقابة أو مجموعة نقابات كل اتفاق تحريري بشأن ظروف العمل يبرم ما بين نقابة أو مجموعة نقابات عمالية أو ممثلي العمال عند عدم وجود النقابات العمالية وبين صاحب عمل أو أكثر أو منظمتهم أو منظماتهم وبشرط أن يكون الممثلون المنتخبون لهذا الغرض حاصلين على تفويض بابرام هذا الاتفاق من العمال الناخبين المشمولين بالاتفاق وفقاً للتشريع الوطني[3] وبشرط أن يكون هذا الانتخاب حراً صحيحاً، كما يجب أن تكون النقابات حرة غير خاضعة لأية قيود مالية أو غير مالية لأصحاب العمل.

---

(١) شرح تشريع العمل في مصر للاستاذ علي العريف الجزء الثاني - القاهرة ١٩٥٤ ص١٨٣ .

(٢) Précis de législation industrielle—A. Rouast et p. Durand. 4ed. 1951. p230. et traité de droit du travail—p. Durand et gaussand. Paris 1957.P. 126.

(٣) I.L.O. Bulletin. Vol 34 N:1—F—1951.

الدكتور أحمد زكي بدوي - تشريعات العمل في الدول العربية - القاهرة - ١٩٦٥، ص١٨٩ .

كما جاء في (قرار اللجنة الاستشارية بشأن المستخدمين ذوي المرتبات والعمال المهنيين) أنه: تعني عبارة «اتفاقيات جماعية» جميع الاتفاقيات التحريرية بشأن شروط العمل وشروط الاستخدام المعقودة بين صاحب عمل أو جماعة من أصحاب العمل أو واحد أو أكثر من منظمات أصحاب عمل من جهة وواحد وأكثر من ممثلي منظمات العمال أو في حالة عدم وجود هذه المنظمات من ممثلي العمال الذين انتخبوا انتخاباً سليماً ورخص لهم بذلك طبقاً للقوانين واللوائح القومية من جهة أخرى...(٣).

كذلك لا يوجد في الاتفاقية الدولية العربية بشأن المفاوضات الجماعية رقم (١١) لسنة ١٩٧٩ تعريف أو تحديد لمعنى اتفاق العمل الجماعي.

أجل، لقد أوضحت تشريعات العمل الدولية والعربية المعنية بالاتفاق المذكور بصورة صريحة أو ضمنية المقصود والهدف منه بأحكام مختلفة من حيث النطاق والمضمون وإن اتفقت معظمها أو كلها على الغرض الأساسي منه في توطيد دعائم العلاقات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل الحقيقيين أو الحكميين كما اختلفت هذه التشريعات أحياناً في المصطلح الذي أطلقته على هذا الاتفاق.

فقد أطلق مثلاً(١) قانون العمل الموحد رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩ (في مصر وسوريا) على هذا الاتفاق تعبير (**عقد العمل المشترك**). وأطلق قانون الشغل التونسي رقم (٢٧) لسنة ١٩٦٦ عليه تعبير (عقد الشغل المشترك)، كما أطلق عليه قانون الاتفاقية الجماعية المغربي رقم (١-٥٧-٦٧) لسنة ١٩٥٧ تعبير (**الاتفاقية الجماعية للشغل**)، وأطلق عليه قانون العمل الأردني رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ وكذلك قانون العمل الموريتاني رقم (٦٣/٢٣) لسنة ١٩٧٤ وقانون النقابات الموريتاني رقم (٧٠/٣٠) لسنة ١٩٧٠ تعبير (**اتفاق العمل الجماعي**)، في حين أطلق قانون العمل الجزائري رقم (٣١/٧٥) لسنة ١٩٧٥ عليه تعبير

---

(١) الفقرة - ٦ - من القرار المذكور. المساومة الجماعية - منظمة العمل الدولية ص١٨٨.
(٢) القوانين العربية ذات العلاقة المذكورة والمبينة أرقامها وتواريخها أعلاه.

(الاتفاقية الجماعية للعمل)، وأطلق عليه قانون العقود الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني رقم (١٧٣٨٦) لسنة ١٩٦٤ وقانون العمل الصومالي رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٢ وقانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ تعبير (عقد العمل الجماعي).

والحقيقة أنه ليست العبرة دائمًا بالألفاظ والمباني إنما العبرة بالمقاصد والمعاني وإن كانت هذه الألفاظ والمباني هي القوالب التي تحدد جوهر معانيها ومضمونها ومقاصدها. فاتفاقات العمل الجماعية تبرم بين ممثلي شخص حكمي غير رسمي عادة أسس لحماية المنتمين إليه من العمال وهو النقابة أو المنظمة النقابية، وبين شخص حقيقي واحد أو أكثر من أصحاب العمل أو شخص حكمي أسس من قبلهم لحماية مصالحهم، أو شخص حكمي رسمي كالادارات والمؤسسات والمرافق الرسمية وشبه الرسمية أو الأشخاص المعنوية غير الرسمية كالشركات والجمعيات وغيرهما، من أجل رسم الخطوط الرئيسية للحقوق والواجبات المتبادلة بين العمال وأصحاب الأعمال الحقيقيين أو الحكميين حتى يسهل عليهم جميعاً تنظيم عقود العمل الفردية ما بينها على ضوئها، وحتى تزول أو تقل إلى أبعد الحدود منازعات العمل بسبب الاختلافات المحتملة على الأجور وأوقات العمل والراحة والاجازات وغيرهما.

وقد عرف سابقاً كيف ومتى ظهرت هذه الاتفاقات وكيف كان للنقابات العمالية وللصراع والكفاح ما بين العمال وأصحاب العمل والحكومات من أثر فعال في ظهورها وإقرارها عملياً وتشريعياً كما عرف كيف كان للأفكار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وكذلك لنشاطات المنظمات الدولية ذات العلاقة من دور كبير في دعم وتنظيم أسس وقواعد، وتعميم هذه الاتفاقات المذكورة وانتشارها في العالم. حتى أن الدول الاشتراكية أخذت تطلق تعبير اتفاقات العمل الجماعية في قانون العمل على تعليمات التشغيل والاشتغال في المنشآت والمصانع والمعامل التي تضعها اللجان الصناعية فيها لتنظيم شؤون العمل والعاملين باعتبارها اتفاقات جماعية بين الادارة في المشروع والعاملين فيه مع الفارق الكبير ما بين هذه التعليمات واتفاقات العمل الجماعية المعروفة قانوناً وفقهاً في المجتمعات الرأسمالية، لأن هذه التعليمات تتدارسها وتضعها اللجان

الصناعية المكونة في المنشآت من مختلف الاختصاصات وليس من ممثلي العمال وأصحاب العمل ذوي المصالح المتناقضة عادة. ولا يمكن في أية حالة من الأحوال أن تجري مفاوضة أو مساومة بشأن هذه التعليمات إذا ارتؤي أنها تتفق والخطة الاقتصادية الموضوعة والمصالح العامة المقصودة في العملية الانتاجية.

إن اتفاقات العمل الجماعية لا يمكن أن يوجد لها محل للتطبيق إلا على أساس إبرام وتطبيق عقود العمل الفردية، ولا يمكن وجود مثل هذه العقود الفردية الرضائية الحرة إلى درجة التسبب أحياناً والمبنية على أساس المساومة الفردية وقانون العرض والطلب في المجتمعات والمؤسسات الاشتراكية. لأن العمل واجب وحق في المجتمعات الاشتراكية وتتم عملية التشغيل على أساس المؤهلات وحاجة المنشآت والمؤسسات. كما أنه عملياً لا يوجد تناقض ما بين مصالح جميع العاملين في المؤسسات الاشتراكية سواء العاملين في الادارة أو الأعمال اليدوية، لأنهم جميعاً عمال يعملون بأجر لمصلحة المجتمع حقيقة أو حكمًا.

نخلص من ذلك إلى القول بأن مفهوم اتفاق العمل الجماعي بات واضحاً من حيث الأساس والعموم وأن هذا الاتفاق، وإن اختلفت التشريعات الدولية في مدى تطبيقه وشموله وموضوعاته وحتى في بعض أهدافه، أخذ ينتشر انتشاراً واسعاً في مجال التشريع والتطبيق في معظم الدول الصناعية الكبرى الرأسمالية والاشتراكية والدول النامية وبعض الدول العربية كمصر وتونس وسوريا والصومال وموريتانيا والمغرب وليبيا والأردن والعراق.

أطراف وموضوعات وتكوين اتفاق العمل الجماعي[1]:

إن أطراف اتفاق العمل الجماعي عادة هم:

١ - ممثلو المنظمات الفرعية أو العامة المخصوصة بالعمال، سواء على صعيد المنشآت أو الصناعة أو المناطق أو القطر من ناحية.

(١) المادة - ٨٩ - من القانون. الدكتور أحمد زكي بدوي المرجع السابق والدكتور محمد حلمي مراد والمرجع السابق.

٢ - ممثلو المنظمات المهنية الخاصة بأصحاب العمل الموجودة أو صاحب عمل أو عدة أصحاب عمل من ناحية أخرى.

فاتفاق العمل يبرم بين هذه الأطراف المتقابلة الموجودة. ولا عبرة باسم هذه المنظمات المهنية سواء أكانت تسمى نقابات أو جمعيات أو حتى تجمعات مهنية مؤقتة لغرض إجراء المفاوضات الجماعية والوصول إلى إبرام هذا الاتفاق بشرط أنه لا يوجد أي مانع قانوني من ذلك في البلاد وأن الهدف منها الوصول إلى اتفاق عام على شروط وظروف العمل ما بين العمال وأصحاب العمل أو الاداريين أو المنظمين.

ويشترط لابرام هذا الاتفاق أن تتوفر في القائمين به الأهلية القانونية الكاملة اللازمة لصحة الالتزام بما ينص عليه من التزامات وفق القواعد القانونية العامة، وأن يتم تمثيل طرفي الاتفاق، أو أحدهما أحياناً، وفق القواعد القانونية المقررة، كما يشترط أيضاً أن يوجد في القانون أو في النظام الداخلي للنقابات والمنظمات ذات العلاقة نص صريح أو ضمني بجواز إبرام مثل هذا الاتفاق أو يوجد تخويل لممثلي العمال وأصحاب العمل من الهيئات العامة لمنظماتهم أو تجمعاتهم باجراء وإبرام هذا الاتفاق بالنيابة عنهم.

فقد جاء بقانون العمل الموحد لسنة ١٩٥٩ في الجمهورية العربية المتحدة - سوريا ومصر - مثلاً أنه تنظم بمقتضى عقد العمل المشترك شروط العمل ما بين:

١ - نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد نقابات العمال.

٢ - واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال... أو.

٣ - المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال[١].

كما جاء في قانون العمل العراقي لسنة ١٩٧٠ أن عقد العمل الجماعي هو اتفاق ما بين[٢]:

---

(١) المواد - ١١٠ و١١٢ - ب - من القانون.

(٢) الدكتور صادق مهدي السعيد - نفس المصدر ص٤٩٠-٤٩٢.

١ - النقابات العمالية نيابة عن عمال المهنة والصناعات التي تمثلها هذه النقابات.

٢ - الادارات المختصة (في القطاع الاشتراكي) وأصحاب الأعمال ذوي العلاقة (في القطاع الخاص)... أو.

٣ - جمعياتهم أو منظماتهم المهنية أو الصناعية أو التجارية.

وقد جاء في قانون العمل الجزائري في القطاع الخاص لسنة ١٩٧٥ أنه تبرم الاتفاقية الجماعية للعمل ما بين:

١ - هيئة الاتحاد العام للعمال الجزائريين... و.

٢ - صاحب عمل واحد وأكثر.

أما في المؤسسات الاشتراكية في الجزائر فتنظم شؤون العمل والعمال بمقتضى مبادىء التسيير الذاتي الاشتراكي المنصوص عليها في قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات رقم (٧١/٧٤) لسنة ١٩٧١. ولا توجد في هذا القانون أحكام مخصوصة للاتفاق الجماعي موضوع البحث وربما لأنه لا توجد في هذه المؤسسات مصالح متعارضة وأن الملكية الخاصة فيها منعدمة، الأمر الذي لا موجب ولا مبرر لوجود اتفاق العمل الجماعي.

ويشترط أيضاً وبصورة أساسية أن ينصب هذا الاتفاق على شروط وظروف العمل وتنظيم العلاقات والروابط المهنية العامة بين العمال وأصحاب العمل أو الجهة التي يعملون لها سواء كانت تلك الشروط والظروف موضوعة المفاوضة والاتفاق مكانية أو زمانية وتعويضية أو فنية وصحية أو تدريبية وثقافية. ولم يعد لازماً حصر موضوعات هذه المفاوضات والاتفاقات، كما كان الأمر قبلاً وابتداء بالأجور وأوقات العمل والراحة والاجازات وتجديد وتعديل وإلغاء الاتفاق وما يتعلق بالأدوات ومواد ونوعية وكمية الانتاج، وصارت تشمل موضوعاتها تهيئة الأجواء الملائمة واللازمة لممارسة العمل بأحسن وبأفضل الأجواء والمردود كاتخاذ وسائل الصحة الوقائية والسلامة المهنية والراحة النفسية

والبدنية في أثناء العمل ثم تشييد بيوت لاسكان العمال وإعداد وسائل النقل والتغذية وتهيئة المستوصفات ودور الحضانة لأبناء العاملات ثم المستشفيات للعمال وعوائلهم مع مساهمتهم في إبداء الآراء والمقترحات وأحياناً اتخاذ القرار بشأن العمل والمشاريع الاقتصادية في البلاد عن طريق تأسيس لجان ومجالس مشتركة بين ممثلي العمال وأصحاب العمل والحكومات لحسم المنازعات الجماعية الناجمة عن مخالفة شروط العمل.

وكذلك باتت تشمل أحياناً هذه الاتفاقيات بيان كيفية تفسير الغموض في نصوصها وعدم اللجوء إلى الاضراب أو الغلق في أثناء سريانها[1]. والذي يقرأ النصوص المتعلقة بموضوعات المفاوضات والاتفاقيات المذكورة في قوانين واتفاقيات العمل في الدول العربية والأجنبية سوف يرى ما بينها من اختلافات كثيرة بشأن موضوعات اتفاقيات العمل الجماعية مبعثها اختلاف الظروف ودرجة قوة ووعي النقابات والمنظمات المهنية، والأمثلة على ذلك واضحة في تشريعات العمل العربية التي أقرت هذه المفاوضات والاتفاقات كما في مصر وتونس والجزائر والمغرب وسوريا وليبيا والصومال والسودان وموريتانيا والأردن والعراق مثلاً.[2]

والمهم أن لا تكون الشروط في هذه الاتفاقيات مخالفة للآداب العامة وللنظام العام أو للقوانين والأنظمة الوضعية إلا إذا كانت المخالفة لصالح العمال، وذلك لأنه قد أقرّ قانوناً وفقهاً كون ما يورد في هذه القوانين والأنظمة

---

(١) الدكتور محمد حلمي مراد - المرجع السابق ص٥١٦-٥١٨. والدكتور أحمد زكي بدوي - المرجع السابق ص١٩٠ والدكتور صادق مهدي السعيد المرجع السابق ص٤٩٥.

(٢) قانون العمل المصري رقم٩١ لسنة ١٩٥٩ والجزائري رقم ٣١/٧٥ لسنة ١٩٧٥ وكتاب المساومة الجماعية - منظمة العمل الدولية المرجع السابق ص٦٦-٦٩ وقانون العمل التونسي رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٦ وقانون العمل الصومالي رقم٦٥ لسنة ٩٧٢ وقانون العمل الموريتاني رقم ٦٣/٢٣ لسنة ١٩٦٣ وقانون العمل السوداني لسنة ١٩٤٨ وقانون العمل الليبي رقم٥٨ لسنة١٩٧٠ وقانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ وقانون العمل الأردني رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ وقانون العمل المغربي رقم ١-٥٧-٦٧ لسنة ١٩٥٧. وقانون العمل اللبناني لسنة ١٩٦٤ رقم ١٧٣٨٦.

من أحكام تتعلق بحقوق العمال هو الحد الأدنى ولذلك فيجوز دائماً النص في هذه الاتفاقيات الجماعية على أكثر منها.

وتتضمن عادة التشريعات المتعلقة بالعمل والعمال أحكاماً معينة لشكليات وإجراءات مخصوصة لاتفاقيات العمل الجماعية ومن أهمها:

١ - أن يكون الاتفاق تحريرياً وهذا أمر بديهي متفق عليه لدى الجميع للتثبت من الشروط المتفق عليها فيه بشكل لا يقبل النسيان والنكران.

٢ - عرض الاتفاق للموافقة عليه، على الهيئات العامة للنقابات والاتحادات والمنظمات المهنية بأغلبية الحاضرين غالباً.

٣ - أن يسجل الاتفاق لدى جهة رسمية غالباً وعادة كدليل للمصادقة عليه ولتثبيت مضمونه رسمياً.

٤ - أن تحدد مدة معينة لهذا الاتفاق قابلة للتجديد أو غير قابلة للتجديد بحسب التشريعات المختلفة وبحسب رغبة الأطراف حول ذلك. ويمكن جعل الاتفاق غير محدد بمدة معينة وهذا يمكن إنهاؤه من قبل أحد أطرافه بالنسبة له ولمن يرتبط معه بعد إعلان رغبته بالانهاء وإبلاغ الطرف الآخر ذي العلاقة قبل مدة معينة بذلك. ويسري أثر الانتهاء من التاريخ المعين عليهما فقط دون الأطراف الأخرى إن وجدت.

كما يمكن أن يحدد مدة الاتفاق بانجاز مشروع أو شغل معين كتشييد مدن أو مطارات أو طرق وبيوت معينة.

ويؤخذ على جواز إبرام اتفاق العمل الجماعي لمدة غير محددة قياساً على جواز إبرام عقود العمل الفردية[1] لمدة غير محددة، بأن الظروف الاقتصادية

---

(١) الدكتور محمد حلمي مراد المرجع السابق ص٥١٨-٥١٩ والدكتور محمد عزيز المرجع السابق ص٥٨.

والاجتماعية التي أبرم على ضوئها هذا الاتفاق متغيرة باستمرار، الأمر الذي يجب معه تحديد مدة الاتفاق ليكون للأطراف الحق في تغيير وتطوير الاتفاق المذكور وفق التطورات والمتغيرات الجارية، وإلا فسوف تتجدد منازعات العمل الجماعية نتيجة هذه التغيرات كتقلبات الأسعار وتكاليف المعيشة ووسائل ومواد وأدوات العمل والراحة والصحة والسلامة المهنية، وهذا ما ذهب إليه المشرع العراقي حين جعل الحد الأقصى سنتين غير قابلة للتجديد حتى يفسح المجال، ولو نظرياً، للعمال أن يتفاوضوا وأن يتفقوا مع أصحاب العمل والادارات بعد هذه المدة على ضوء الظروف الاقتصادية والفنية والاجتماعية الجديدة.

خصائص وطبيعة اتفاق العمل الجماعي:

لقد اختلف الفقهاء والمشرعون والكتاب المعنيون بقضايا العمل والعمال في بيان خصائص وطبيعة الاتفاق الجماعي للعمل. فقد وصفه البعض بأنه عقد من العقود الخاصة ووصفه البعض الآخر بأنه نظام المهنة الاتفاقي ينظم شروط وظروف وعلاقات العمل والشغل ما بين العمال وأصحاب العمل. ووصفه الآخرون بأنه تنظيم خليط يحتوي على طبيعة العقد وطبيعة النظام التنظيمي في آن واحد[1].

ولذا فقد دار نقاش حاد وما زال يدور مثله حول وصف هذا الاتفاق من أجل تحديد مركزه القانوني ومعرفة موقعه في مجال العائلة القانونية. وليس هنا محل إثارة هذا النقاش والخوض فيه، إنما سيقصر الكلام بايجاز على أهم خصائصه القانونية.

لقد اعتبر القانونيون هذا الاتفاق في بداية ظهوره أو آخر القرن الماضي وأوائل هذا القرن عقداً من العقود الخاصة. وكان انتشار مبدأ حرية التعاقد يدعم صحة هذا الرأي.

ولكن تبين بالبحث والتقصي لدى الآخرين بأن هذا الاتفاق يختلف عن العقد في كثير من الأمور، منها:

---

(١) الدكتور صادق مهدي السعيد المرجع السابق ص٤٩٣-٤٩٨.

١ - أن هذا الاتفاق لا ينتج آثاره القانونية بعد إبرامه مباشرة كما هي الحالة عادة في العقود الخاصة.

٢ - وليس هناك إلزام على عدم تنفيذ أحكام هذا الاتفاق مباشرة، إذ ليست النقابة ملزمة باجبار العمال على الاشتغال لدى أصحاب العمل المشمولين به، كما أنه ليس على أصحاب العمل أن يقوموا بمجرد إبرام هذا الاتفاق المذكور بتشغيل العمال إذا كانوا جميعاً مشمولين بنصوصه. ولا مجال للقول بأن هذا الاتفاق كالعقد المعلق أو الموقوف على تحقيق شرط معيّن، إذ لم يرد لمثل هذا التعليق أو الموقوفية أي ذكر في موضوعات اتفاق العمل الجماعي، وإنما يلزم العامل وصاحب العمل المشمولين بالاتفاق المذكور إذا اتفقا على إبرام عقد عمل فردي بينهما بأن لا تخالف نصوص هذا العقد قواعد وأحكام هذا الاتفاق الجماعي، أللهم إلا إذا كانت المخالفة لصالح العامل، وذلك بأن تكون شروط عقده مع صاحب العمل أفضل مما ورد في الاتفاق الجماعي.

ومعنى هذا في الواقع أن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي لا يتحقق إلا عند إبرام عقود العمل الفردية التي لا يوجد أي التزام بابرامها عادة.

٣ - يسري مفعول اتفاق العمل الجماعي على غير المتفقين أو حتى على غير المشمولين به حين الاتفاق وإنما قد يسري على آخرين وتتعدى آثاره إلى غيرهم بعد إبرامه في حالة الانضمام إلى دائرة شموله باعلان الموافقة عليه والالتزام بنصوصه أو الانضمام إلى المنظمات المهنية المشمولة به. وهذا ما يخالف مبدأ سريان العقود الخاصة ومنها عقود العمل الفردية، إذ لا تسري هذه العقود عادة إلا على المتعاقدين ولا تتعدى آثارها على غيرهم طبقاً لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين.

في الحقيقة إن أنصار عقدية العمل الجماعي حاولوا التوفيق ما بين حصر سريان العقود على المتعاقدين، وبين سعة شمول اتفاق العمل الجماعي لغير المتفقين أو المشمولين به ابتدأ بمحاولات شتى، من أهمها ما يلي:

١ - قد يقال أن المنظمات المهنية هي وكيلة عن العمال الذين يشملهم اتفاق

العمل الجماعي، وقد يقال بأنها تقوم بدور الفضولي في تصرفاتها في المفاوضات والاتفاقات الجماعية، ولكن هذه المنظمات عادة تبرم اتفاقات العمل الجماعية باسمها[1]، لا بحسب وكالتها عن أعضائها، وأنها تبقى مسؤولة عن تنفيذ أحكامها ولها أن تقاضي من يخالفها في حين أن المعروف قانوناً هو اختفاء شخصية الوكيل والفضولي بعد إبرام العقد، أي عند تنفيذه ولم يبقيا مسؤولين عن ذلك، كما ليس لهما حق المتابعة والملاحقة بشأنه ثم لا توجد أية علاقة مطلقاً بين النقابة التي تبرم هذا الاتفاق وبعض العمال غير المنتمين إليها، ولكنهم قد يكونون أحياناً مشمولين به بحكم القانون أو الانضمام إلى الاتفاق، الأمر الذي لا يصح معه القول بوجود الوكالة المزعومة. وقد يقال بأن النقابة عند إبرامها هذا الاتفاق إنما تبرمه لصالحها وأعضائها ولصالح الغير أيضاً، أي تبرم هذا الاتفاق لمصلحة الغير أيضاً، ولذا فتطبق على هذا الاتفاق بالنسبة لهذا الغير قواعد عقد الاشتراط لمصلحة الغير. ولكن يرد على ذلك بكون الأصل في عقد الاشتراط لمصلحة الغير هو أن هذا العقد يولد حقوقاً للغير فقط ولا يضع عليه التزامات، في حين أن اتفاق العمل الجماعي يرتب للغير الحقوق ويضع عليه الواجبات في مجال الشغل معاً، ثم أن في عقد الاشتراط لمصلحة الغير يستطيع هذا الغير الذي أبرم العقد لمصلحته أن يرفض العقد في حين أنه لا يستطيع هذا الغير أن يرفض ويتحلل من شروط اتفاق العمل الجماعي. كما يصح لهذه المنظمات المهنية أن تقاضي أعضاءها عن مخالفتهم للاتفاق المذكور بينما لا يمكن قانوناً للوكيل أو للمتفضل أو للمشترط لمصلحة الغير أن يقاضي موكله أو المتفضل عليه أو المشترط لمصلحته عن أية مخالفة من هذا القبيل.

(ب) إن العقد عادة يولد مركزاً قانونياً شخصياً وفردياً، بينما الاتفاق الجماعي

---

(1) شرح قانون العمل ج.ع.م. مصر الأستاذ علي العريف القاهرة جـ-هـ- ١٩٦٤ ص٢٢٢.

(2) الدكتور صادق مهدي السعيد المرجع السابق ص٤٩٥ والدكتور زكي بدوي شرح تشريع العمل في مصلار - القاهرة ١٩٥٣ ص١٧٦.

يولد مركزاً قانونياً موضوعياً وجماعياً وأن له في الواقع صفة النظام الجماعي للمشمولين به.

(ج) الأصل أن العقد تترتب آثاره مباشرة بعد إبرامه عادة ولطرفيه حق المطالبة بتنفيذه حالاً إذا لم يوجد شرط بخلاف ذلك بينما اتفاق العمل الجماعي لا تترتب آثاره عادة إلا بعد إبرام عقود العمل الفردية وهي اختيارية فما لم يوجد عامل راغب في العمل وصاحب عمل راغب في تشغيله لا يتم إبرام عقد العمل الفردي ولا تترتب عليهما آثار اتفاق العمل الجماعي ولا يستطيع أحد طرفيه بمطالبة الآخر بتنفيذه ولا تترتب عندئذٍ له آثار معينة.

ولذا يرى كثير من فقهاء القانون العام أن اتفاق العمل الجماعي ليس إلا نظاماً ينظم قواعد المهنة ويستدلون على ذلك بأدلة منها ما يلي:

١ – أن المنظمات المهنية، سيما نقابات العمال دائماً، الموقعة على هذه الاتفاقات الجماعية هي ممثلة للمهنة ولمن يمارس النشاط الاقتصادي عادة فيها، في معنى القانون العام وليست وكيلة عنهم.

٢ – يطبق الاتفاق الجماعي ويسري أيضاً على غير أطرافه مما يؤيد صفته العامة الجماعية.

٣ – أن عدم إمكان مخالفته بأقل مما جاء فيه من حقوق للعمال وبأكثر مما جاء فيه من واجبات عليهم، يفسر كونه من القواعد العامة الآمرة وليس من القواعد المدنية التي تحكم العقد الاعتيادي.

وبناء على ذلك يؤكد هؤلاء الصفة القانونية العامة لاتفاق العمل الجماعي، لأنه نظام تنظيمي يخضع إلى القانون العام، وأنه يشبه إلى حد ما، القانون بطريقة تكوينه عن طريق التمثيل العام وبطريقة أساس تكوينه عن طريق النص والتفويض، وبطريقة تسجيله ونشره وبكونه يتضمن القواعد الآمرة التي لا يمكن مخالفتها والاتفاق على خلافها وهذه كلها أمور بعيدة كل البعد عن العقود الاعتيادية في مجال التعامل الفردي والنشاط المهني الجاري في ميادين الحياة الفردية الخاصة.

ويوجد فقهاء آخرون يعتقدون[1] بأن لهذا الاتفاق الجماعي صفة العقد وصفة النظام التنظيمي في آن واحد، ولكنه ليس بعقد كله ولا بقانون المهنة جملة غير أنه يجمع الصفتين، وذلك للأسباب التالية:

١ - إن من مقدماته المساومة والمفاوضة التي ينظر فيها إلى مصالح أصحاب العمل والعمال الفردية الأمر الذي يعتبر من أسس العقود الاعتيادية.

٢ - صحيح أن تنظيم النشاط المهني هو أهم ما في مضمون الاتفاق الجماعي ولكن ليس هو كل شيء فيه وإنما توجد فيه حقوق والتزامات تترتب على عدم تنفيذها وأدائها المسؤولية التعاقدية التي هي من النتائج الطبيعية للعقود الاعتيادية.

٣ - يسري مفعول الاتفاق الجماعي على الغير وأنه لا يمكن الاتفاق على ما يخالفه وبذلك فان أحكامه وقواعده تشبه قواعد وأحكام القوانين العامة الآمرة التي لا يمكن الاتفاق على ما يخالفها.

نخلص من كل ذلك إلى القول بأن البعض يعتقد بأن اتفاق العمل الجماعي هو عقد من العقود ويسميه تارة بعقد العمل المشترك وتارة بعقد العمل الجماعي ولكن يرى البعض بأنه ليس عقداً وإنما هو نظام المهنة له صفة عامة. ويرى البعض الآخر بأنه خليط ما بين العقد والنظام.

آثار اتفاق العمل الجماعي:

(١) آثار اتفاق العمل الجماعي القانونية:

١ - أن اتفاق العمل الجماعي ملزم لأطرافه أولاً[2] وقد وضعت

---

(١) في مقدمتهم الأستاذ الفرنسي الفقيد ()P.Durand بول دوغان من فقهاء قانون العمل وكان رئيس الجمعية الدولية لقانون العمل والضمان الاجتماعي. وقد قتل مع زوجته في أثناء زلزال ١٩٦٠ في أغادير بالمغرب وكان منتدباً للتدريس في جامعة الرباط.

(٢) الدكتور صادق مهدي السعيد المرجع السابق ص٤٩٨ والدكتور محمد حلمي مراد المرجع السابق ص٦١٧-٦٢٢.

التشريعات جزءاً قانونياً على مخالفته إضافة لما في نفس الاتفاق من نصوص في هذا الشأن أحياناً تعطي للمتضرر حق المطالبة بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن مخالفة أي حكم من أحكامه أمام المحاكم المختصة حسب القواعد القانونية العامة.

ويسري مفعول هذا الاتفاق، بالاضافة إلى العمال وأصحاب العمل المشمولين به وقت إبرامه، على عمال النقابات والمنظمات المهنية العمالية التي تنضم إليه وتلتزم بتطبيق نصوصه لاحقاً، وكذلك على أصحاب العمل الذين ينتمون إليه أو تنضم إليه بعد إبرامه كما يسري مفعول هذا الاتفاق قانوناً على جميع العمال وأصحاب العمل الذين ينتمون فيما بعد إبرامه إلى النقابات والمنظمات المهنية ذات العلاقة بمهنهم وأعمالهم وأشغالهم. ومما هو معروف أن هذا الاتفاق يسري بداهة وقانوناً وفقهاً على جميع العمال وأصحاب العمل المنتمين وقت إبرامه إلى النقابات والمنظمات المهنية المعنية وإن لم يوافقوا على شروطه وأحكامه.

وتنص بعض التشريعات على أن يشمل الاتفاق الجماعي جميع عمال المؤسسة الصناعية والتجارية حتى عمالها غير المنتمين فيها إلى النقابة التي أبرمت هذا الاتفاق بشرط واحد، وهو أن يكون عدد العمال المنتمين إلى هذه النقابة العاملين في المؤسسة يبلغ حداً معيناً منصوصاً عليه في التشريع كنسبة نصف وثلثي عمال المؤسسة أو أكثر.

ومن هنا تبرز صفة الالزام الآمرة في هذا الاتفاق منذ انعقاده ومدى صرحياته مستقبلاً بالنسبة لغير المشمولين به وقت إبرامه. وهذا هو الفارق الأول ما بين هذا الاتفاق والقواعد العامة للعقود العادية التي لا تلزم إلا المتعاقدين بحسب الأصل، فالعقد شريعة المتعاقدين بينما الاتفاق الجماعي شريعة المنضوين تحت حمايته وإن لم يساهموا في إبرامه أو يوافقوا على إبرامه[1].

وعلى جميع المشمولين بهذا الاتفاق بعد إبرامه واستكمال شروط تسجيله

---

(١) الدكتور صادق مهدي السعيد نفس المرجع ص٤٩٩.

ونشره بوسائل الاعلام حسب القواعد الأصولية المقررة، أن يبرموا أو يعدلوا عقود العمل الفردية ما بينهم على أضواء قواعد أحكامه. ويعتبر كل شرط فيها بعد ذلك مخالف لهذه القواعد والأحكام باطلاً وتبقى العقود صحيحة.

٢ - أما من حيث مدى صلاحيته لغير المشمولين به وقت إبرامه، فمن المعروف فقهاً وقانوناً واتفاقاً أنه يصبح بعد إبرامه الانضمام إليه مقبولاً بحسب الاجراءات والطرق القانونية المرسومة من قبل النقابات أو المنظمات المهنية غير المشمولين به قبلاً. وكذلك يجوز نفس الأمر لأصحاب العمل بشرط أن تكون المهنة أو الصناعات التي تمثلها هذه النقابات والمنظمات أو يمارسها هؤلاء الأشخاص متشابهة أو مترابطة أو متماثلة من حيث الانتاج مع المهن التي أبرم هذا الاتفاق الجماعي لذويها سلفاً إن وجد جواز قانوني صريح بهذا الانضمام.

٣ - أما من حيث انتهاء سريانه فإن هذا الاتفاق لا ينتهي مفعوله بتبديل أو موت صاحب العمل أو العامل أو تغير أو حل المنظمة النقابية أو المهنية أو هيئاتها الادارية، بل تبقى أحكامه سارية نافذة المفعول طيلة مدته.

ولكن قد يوجد نص قانوني أو اتفاقي على جواز إنهائه أو تعديله بالتراضي بعد فترة معينة أو عند تبدل الظروف والأحوال تبدلاً يؤثر تأثيراً كبيراً على تنفيذه بنفس الأحكام الأصلية كارتفاع الأسعار وزيادة تكاليف المعيشة بدرجات كبيرة غير متوقعة أو كما هي الحال في ظروف القوة القاهرة أو الظروف الطارئة.

ومما تجدر الاشارة إليه هنا أنه لا تنتهي عقود العمل الفردية التي أبرمت بين العمال وأصحاب العمل النافذة عند انتهاء مدة اتفاق العمل الجماعي، بل هي تبقى نافذة المفعول إلى نهاية مدتها المشروطة إذا كانت لها مدة معينة، أما إذا كانت عقود العمل الفردية غير محددة المدة وانتهى مفعول اتفاق العمل الجماعي الذي أبرمت هي على ضوئه فتبقى أيضاً نافذة المفعول إلى نهاية المدة التي يحددها بصورة معقولة أحد أطرافها لانهائها منفرداً بإنذار رسمي حسب القانون أو باتفاق الطرفين أو بحسب القواعد القانونية العامة أو الخاصة إذا وجدت.

٤ - وعند مخالفة نصوص اتفاق العمل الجماعي يجوز للنقابات

والمنظمات المهنية ذات العلاقة أن تقيم الدعاوى وتطالب المخالفين باسمها أمام الجهات الرسمية المختصة، بالحقوق المترتبة قانوناً أو اتفاقاً على هذه المخالفة لمصلحة أعضائها المتضررين نيابة عنهم من دون حاجة إلى توكيل رسمي لأنها طرف في النزاع ونائبة عنهم حقيقة أو حكمًا قبل ومنذ إبرام الاتفاق، علمًا بأنه يجوز قانوناً لهؤلاء الأعضاء المتضررين أن يدخلوا في نفس هذه الدعاوى بعد إقامتها بشأن حقوقهم فيها، كما لهم أن يتصرفوا آنئذٍ بجميع ما يخولهم القانون من التصرفات القانونية للحصول على حقوقهم بالطرق القانونية المرعية في البلاد.

أما الاتفاقية العربية رقم (١١) لسنة ١٩٧٩ المتعلقة بالمفاوضة الجماعية فقد نصت بهذا الشأن على ما يلي:

١ - «تسري أحكام اتفاقية العمل الجماعية المبرمة على المستوى الوطني على القطاعات الاقتصادية المختلفة، وتسري الاتفاقيات المبرمة على مستوى أحد القطاعات على المنشآت المنتمية لهذا القطاع. . .»[1].

٢ - «تطبق اتفاقيات العمل الجماعية على جميع العمال ذوي العلاقة بدون تمييز من أي نوع كان، سواء كانوا أعضاء او غير اعضاء في النقابة التي تكون طرفاً في الإتفاقية»[2].

٣ - «يكفل تشريع كل دولة حرية الانضمام لاتفاقيات العمل الجماعية من جانب أي طرف من الأطراف المعنية التي لم تشارك في إبرامها وينظم التشريع الوطني ضوابط وإجراءات هذا الانضمام»[3].

٤ - «ينص تشريع كل دولة على شروط تطبيق كل أو بعض أحكام اتفاقيات العمل الجماعية، على جميع أصحاب الأعمال والعمال الذين يشملهم ميدان التطبيق المهني أو الاقليمي»[4].

---

(١) المادة - ١٨ - من الاتفاقية.
(٢) المادة - ١٤ - من الاتفاقية.
(٣) المادة - ١٥ - من الاتفاقية.
(٤) المادة - ١٧ - من الاتفاقية.

٥ - «مع عدم الاخلال بالأحكام الواردة في اتفاقات العمل الجماعية ينظم التشريع مدة سريان ونطاق تطبيق اتفاقيات العمل الجماعية وكيفية فض المنازعات الناشئة عن تفسيرها، كما ينظم كيفية تعديلها أو تمديدها أو تجديدها أو انقضائها»(٥).

٦ - «. . . وفي حالة تعارض أحكام اتفاقيتين ثم إبرامهما على مستويين مختلفين تسري أحكام الاتفاقية التي تتضمن مزايا أفضل للعمال»(٦).

هذه أهم آثار اتفاقات العمل الجماعية القانونية وتليها في البحث الآثار الاقتصادية والاجتماعية.

(ب) آثار اتفاق العمل الجماعي الاقتصادية والاجتماعية:

إن النقابات العمالية والمنظمات المهنية هي أقدر من غيرها على البحث والتحري عن مشاكل أعضائها وظروفهم وحاجاتهم ووضع الحلول والوسائل اللازمة لها، لأنها أدرى في الواقع بشؤونهم وأحوالهم لما لها من الصلات الوثيقة المستمرة بهم، كما أنها أيضاً أقدر على جمع المعلومات والبيانات الوافية المتعلقة بها، وإفهامهم وإقناعهم بواجباتهم وحقوقهم تجاه بعضهم البعض وتجاه المجامع ككل. ولذا فيكون سعي هذه النقابات والمنظمات في إبرام اتفاقات العمل الجماعية وفي تطبيقها سعياً مفيداً بصورة شاملة عامة لأنه يضمن في معظم الأحيان تحقيق الكثير من المطاليب المرجوة المرضية للعمال أولاً ولأصحاب العمل ثانياً وللمجتمع ثالثاً، ثم ترفع هذه المنظمات بذلك عن كاهل السلطات الرسمية أعباء الانشغال بالمشاكل العمالية ويفسح لها المجال بذلك للانصراف إلى تطوير وتحسين الشؤون العامة الأخرى. ولهذا تترك بعض الأنظمة في بعض المجتمعات تنظيم شؤون العمل والعمال وعلاقاتهم مع أصحاب العمل إلى هذه المنظمات النقابية والمهنية، وقد تعتبر اتفاقات ممثليها بشأن كل ذلك بحكم

---

(١) المادة - ١٣ - من الاتفاقية.

(٢) المادة - ١٨ - الشق الأخير - من الاتفاقية.

القانون المهني لها قوة إلزامية وليس للسلطات الرسمية التدخل فيها باعتبار أن الاتفاق قانون أو شريعة المتفقين بشرط عدم مخالفته للنظام العام وللآداب العامة وللمصلحة الاجتماعية المرسومة والمحددة بقواعد تشريعية ديمقراطية.

ولذلك فان مدى ومضمون وحكم اتفاق العمل الجماعي يتقلص وينكمش كل ما أخذ المشرعون ويضعون القواعد التفصيلية الكثيرة التي تحدد ظروف وواجبات وحقوق وشؤون العمال وأصحاب العمل تجاه بعضهم البعض وتجاه المجتمع وسلطاته الرسمية ذات العلاقة.

٢ - إن اتفاقات العمل الجماعية تضمن للعمال خاصة، عن طريق منظماتهم، الحماية المهنية في مجال ممارسة العمل، لأن هذه المنظمات النقابية العمالية تستطيع بقوتها الجماعية أن تقف وتصمد أمام أصحاب العمل الأقوياء اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً غالباً في المفاوضات والمساومات الجماعية وتحصل لهم منهم على الشروط والظروف الأفضل في ممارسة العمل والحياة العامة، وبذلك يصبح هؤلاء العمال مطمئنين ومستقرين في علاقاتهم الانتاجية مع أصحاب العمل على الأقل طيلة مدة الاتفاق ولم يبق لديهم بعد سبب للقلق والخوف من الفصل وتقليل الأجور وزيادة ساعات العمل أو التعسف على فرض إمكانية وجوده.

كما أن هذه الاتفاقات تقضي من ناحية ثانية على احتمال وجود المنافسة بين العمال أنفسهم عند البطالة نتيجة تزاحمهم على العمل واحتمال قبول العمل بشروط أدنى مما يحصل عليه البعض منهم، الأمر الذي يبعد عنهم أسباب الاحتكاك المنفر العدائي بينهم ويؤدي إلى استمرار تقاربهم وتضامنهم بسبب العوامل الاقتصادية الاجتماعية التي تقرب بعضهم من بعض عند عدم وجود أسباب النفرة والمنافسة والحقد والكره بينهم.

كذلك تعمل هذه الاتفاقات الجماعية على نشر الاطمئنان والاستقرار في نفوس وقلوب أصحاب العمل وتقرب بعضهم إلى بعض بازالة أسباب المزاحمة والمنافسة على الأيدي العاملة بينهم، حيث تكون علاقاتهم مع العمال مبنية وقائمة على أسس وقواعد هذه الاتفاقات التي تطبق عليهم جميعاً. فتزول أيضاً

بينهم أسباب النفرة والخصومة، كما تزول عن قلوبهم وساوس والخوف من الاضراب وتوقف العمل وتلف المواد والانتاج وأدواته نتيجة استقرار علاقاتهم مع العمال بمقتضى الاتفاقات المذكورة، وهذا مما يدفعهم إلى المزيد من توسيع وتطوير مشاريعهم ومنشآتهم أو إنشاء مشاريع أخرى وكل يؤدي إلى التقدم الاقتصادي والرفاه الاجتماعي إذا ما توفرت لذلك عوامله ومستلزماته الأخرى.

ثم لا يخفي على أحد أن في استقرار وثبات العلاقات المهنية ما بين العمال والادارات وأصحاب العمل كما هي الحال مثلاً في بعض المجتمعات الاشتراكية الرأسمالية، الفوائد الاقتصادية والاجتماعية المترابطة الكثيرة فانعدام المنازعات العمالية ما بين العمال وأصحاب العمل بانعدام أسبابها يؤدي إلى استقرار الأحوال والظروف في مجال النشاط الاقتصادي وإلى مضاعفة درجة تطوير وتحسين وسائله وأدواته وآلاته وطرقه مما له كل الأثر في انبعاث الرغبة في الابداع والابتكار ثم إلى توسيع ميادين الاستثمارات والتشغيل ولكل ذلك أثره المباشر وغير المباشر على الرفاهية العامة واستقرار الظروف والأحوال في المجتمع.

٣ - ينتج عن انتظام واستقرار العلاقات الانتاجية ما بين العمال والادارات وأصحاب العمل نتيجة اتفاقات العمل الجماعية إفساح المجال إلى النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل لأن تعمل بمجالات نشاطاتها الفنية والاجتماعية الأخرى بسعة واقتدار كبيرين على تحقيق أهدافها وأغراضها العامة الأخرى ذات الفوائد الكبرى لأعضائها وإلى المجتمع، أو ستكون هذه المنظمات المهنية كلها عندئذٍ قادرة أكثر فأكثر على المساهمة في تكوين وتوسيع وتطوير المؤسسات الاجتماعية الاختيارية لأعضائها العلمية والمهنية والثقافية والترفيهية والتعاونية مما له آثار حسنة جداً على المجتمع قاطبة.

نخلص من كل ما تقدم إلى القول بأن لهذه الاتفاقات المهنية الجماعية من ضرورات كما لها من الفوائد مالا يعد ويحصى نظراً لأهميتها وآثارها الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية في المجتمعات المختلفة على اختلاف الأصعدة والمستويات سيما في المجتمعات النامية التي تتطلب تكاتف وتضامن جميع أفراد

القوى العاملة في مجال النشاط الاقتصادي من أجل مضاعفة الانتاج الوطني والدخل الوطني والفردي وتحقيق الرفاهية الاجتماعية للمواطنين قاطبة.

المشاكل التطبيقية لاتفاق العمل الجماعي وتسوية المنازعات بشأنه:

قد تحدث مشاكل طارئة بين العمال وأصحاب العمل في أثناء تطبيق بنود اتفاق العمل الجماعي تثير بعض المنازعات بينهما. ومن أهم هذه المشاكل. تقلبات الأسعار وارتفاع تكاليف المعيشة التي تختلف بسببها مستويات الأجور الحقيقية المتفق عليها في نفس الاتفاقية، وكذلك قضايا ساعات العمل الاضافية والاجازات وتفسير بعض الغموض في نصوص الاتفاق أحياناً. ولغرض تلافي وحل هذه المشاكل تنص بعض الاتفاقيات على اتباع وسائل وإجراءات وطرق معينة عند حدوث بعض هذه المشاكل أما عن طريق لجان مخصوصة تكون لهذا الغرض بالذات، وأما عن طريق لجان التوفيق والمصالحة والتحكيم المنصوص عليها بقوانين العمل عادة لحسم منازعات العمل الجماعية.

وربما ينص التشريع الوطني هو على طرق وإجراءات معينة تتبع عند المنازعات الناشئة عن هذه الاتفاقات الجماعية المهنية، كما قد يفرض هذا التشريع عند هذه المخالفات الرجوع إلى الجهات القضائية أو محاكم العمل عند وجودها لحسم الخلاف. وقد تفرض بعض القوانين الجزاء القانوني على المخالفين للاتفاقات المذكورة.

وربما يلجأ أحد أطراف الاتفاق عند مخالفة الطرف الآخر لهذا الاتفاق إلى الاضراب أو الغلق عند الاقتضاء وعند عدم وجود نصوص تشريعية آمرة باحالة النزاع إلى جهة معينة لحسمه.

ولقد أعطيت قانوناً في بعض الأقطار المتقدمة كفرنسا وأستراليا إلى جهة تفتيش العمل سلطة لمراقبة تطبيق اتفاقات العمل الجماعية.

وقررت تشريعات بعض الدول تكوين لجان مخصوصة للاشراف على تطبيق هذه الاتفاقات[1]، أما الاتفاقية الدولية الخاصة بتطبيق حق التنظيم

---

(١) الدكتور محمد حلمي مراد: المرجع السابق ص٦٢٣، وكتاب منظمة العمل الدولية حول اتفاقات العمل الجماعية ص٢٠٣-١٠٤.

والمفاوضة الجماعية فلم تشر إلى أي وسيلة لحسم النزاع بشأن تطبيق اتفاق العمل الجماعي أو لتفسير الغموض فيه ولكن نصت لجنة النقل الداخلي التابعة لمنظمة العمل الدولية في قرارها بشأن العلاقات الصناعية لسنة ١٩٤٧ على[١] أن: «. . . كل المنازعات الفردية أو الجماعية الناشئة عن تفسير الاتفاقات الجماعية أو تطبيقها يجب أن تحال إلى هيئات مسؤولة لدى الطرفين ويجب أن تكون هناك وسائل فعالة وناجزة للوصول بهذه الوسائل إلى نتيجة نهائية. . . يجب أن يكون لمنظمات أصحاب العمل والنقابات التي هي أطراف في اتفاقات جماعية الحق في اتخاذ إجراءات قانونية لضمان مراعاة الاتفاقات التي تنفذ بالقانون».

كما نص قرار (لجنة الصناعات الليمائية) بشأن العلاقات الصناعية في الصناعات الليمائية لسنة ١٩٥٨ على أن: «يجب أن تعالج النزاعات الجماعية التي تنشأ على تفسير نصوص أي اتفاق جماعي بطريق التفاوض أو باجراء يتفق عليه طرفا النزاع أو باحالتها إلى محاكم العمل أو هيئات أخرى طبقاً لما جرى عليه العمل قومياً»[٢].

وقد نصت الاتفاقية العربية بشأن المفاوضة الجماعية رقم (١١) لسنة ١٩٧٩ على أنه «مع عدم الاخلال باتفاقيات العمل الجماعية، ينظم التشريع كيفية فض المنازعات الناشئة عن تفسيرها. كما ينظم كيفية تعديلها أو تمديدها[٣] أو تجديدها أو انقضائها».

وقد جاء في توصية منظمة العمل الدولية المرقمة (١١) لسنة ١٩٥٩ أنه يجب أن تخضع الاختلافات الناشئة عن تفسير اتفاق العمل الجماعي لاجراءات خاصة بتسويتها ملائمة وموضوعة لهذا الغرض عن طريق اتفاق الطرفين أو عن

---

(١) المساومة الجماعية: منظمة العمل الدولية المرجع السابق: البند ٢و٣ من الفقرة ص١٧٧-١٧٩-٦- من القرار.

(٢) الفقرة - ١٥ - من القرار المذكور - المساومة الجماعية - منظمة العمل الدولية - المرجع السابق ص١٨٥.

(٣) المادة - ١٣ - من الاتفاقية رقم(١١) لسنة ١٩٧٩.

طريق التشريع وفقاً للطريقة الملائمة للأحوال الاجتماعية في القطر وأنه يجب ضمان مراقبة تطبيق اتفاقات العمل الجماعية عن طريق منظمات أصحاب العمل والعمال الخاضعين لهذه الاتفاقات أو عن طريق منظمات الرقابة الموجودة أو التي تنشأ لهذا الغرض[1].

وأن تشريعات الدول العربية التي نصت على اتفاقيات العمل الجماعية قد وضعت أحكاماً معينة لرسم الخطوط الرئيسية لحسم المنازعات الناجمة عن الاختلاف في تفسير وتطبيق بنود هذه الاتفاقات الجماعية المهنية عن طريق التوفيق والتحكيم والقضاء غالباً.

ويرى البعض أن خير وسيلة لتذليل هذه المعوقات والمنازعات إحالة الأمر إلى القضاء المستعجل ليحكم على ضوء الخبرات المهنية والعلمية والفنية بالمساهمة مع خبراء في موضوع النزاع حياديين ومن ممثلي العمال وأصحاب العمل، وهنا يجب أن يكون التمثيل على أساس الخبرة والدراية لا على أساس مجرد التمثيل الذي يعتبر دون المعرفة والخبرة هدراً وتبذيراً للوقت والجهود والأموال.

---

(١) الدكتور أحمد زكي بدوي - تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية الاسكندرية - ١٩٦٥ - ص١٩٧.

التنفيذ
ابجد غرافيكس
طباعة
مطبعة المتوسط
٢٤٢١٢٧ - ٣٤٠٥٣٥
بيروت - لبنان



